

Heidi Karjanlahti

Elinvoimaa sydänyhdistyksille Etelä-Pohjanmaalla

Opinnäytetyö

Kevät 2017

Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen yAMK

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK

Tekijä: Karjanlahti, Heidi

Työn nimi: Elinvoimaa sydänyhdistyksille Etelä-Pohjanmaalla

Ohjaaja: Kyrölahti, Eija, yliopettaja.

Vuosi: 2017 Sivumäärä: 83 Liitteiden lukumäärä: 2

Sote- ja maakuntauudistus mullistavat hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen rakenteita, jolloin myös järjestöjen toimintaympäristö muuttuu. Kansalaisyhteiskunnan ja kunnan yhteistoiminta nähdään tulevaisuudessa merkittävänä, jonka myötä kunta-laisten hyvinvointia voidaan edistää suunnitelmallisesti ja aktiivisesti. Järjestöjen tulee kehittää toimintaansa vastaamaan tulevaisuuden tarpeita.

Sydänyhteisön tavoitteena on näkyä, kuulua ja vaikuttaa sekä olla elinvoimainen sydänterveyden edistäjä. Sydänyhdistykset toimivat omalla toiminta-alueellaan toteuttaen Suomen Sydänliiton strategisia painopistealueita terveyden edistämisen, voimavarojen vahvistamisen ja sairastuneen tukemisen näkökulmista. Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiriin kuuluu 17 sydänyhdistystä ja noin 5700 henkilöjäsentä. Sydänyhdistysten elinvoimaisuuden edellytyksenä on aktiivinen toiminnan kehittäminen.

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jossa on sovellettu tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmiä. Tarkoituksena oli selvittää sydänyhdistystoiminnan tämän hetkiset voimavarat ja haasteet sekä kehittämisen kohteet. Selvityksen pohjalta laadittiin kehittämissuunnitelma sydänyhdistysten hyödynnettäväksi. Aineistot kerättiin sydänyhdistysten aktiivitoimijoilta pyramidiharjoituksella (=5), sydänyhdistystoiminnan itsearviointilomakkeen avulla (n=146) sekä fokusryhmähaastattelumenetelmää hyödynnetyissä arviointikeskusteluissa (n=17). Analyysiä suoritettiin itsearviointilomakkeiden väittämien suhteen määrällistä analyysiä mukaillen. Pyramidiaineiston, itsearviointilomakkeen avointen vastausten sekä arviointikeskusteluiden aineiston luokittelussa oli piirteitä deduktiivisesta analyysistä.

Tuloksista ilmeni, että sydänyhdistysten voimavarat löytyvät aktiivisista ihmisistä, perustehtävien selkeydestä, vakaista talous- ja toimintaresursseista, yhteistyöstä sekä saatavan tuen hyödyntämisestä. Haasteet liittyvät toimijoiden riittävyyteen sekä toiminnan tulosten seurantaan ja toiminnan kehittämiseen. Kehittämiskohteenä nähtiin aktiivisten toimijoiden löytäminen, yhteistyön kehittäminen, näkyvyyden lisääminen sekä suunnitelmallisuus ja kehittäminen. Laaditun kehittämissuunnitelman avulla voidaan vahvistaa yhdistysten elinvoimaisuutta.

Avainsanat: Kansalaistoiminta, osallisuus, yhteisöllisyys, toiminnan kehittäminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Master`s Degree programme in Development and Management of Health Care and Social Work

Author: Karjanlahti, Heidi

Title of thesis: Breathing life into the heart associations of Southern Ostrobothnia

Supervisor: Kyrönlähti, Eija. Principal Lecturer.

Year: 2017 Number of pages: 83 Number of appendices: 2

The ongoing reformations of Social Services and Health Care are revolutionizing the framework of how health and wellbeing are promoted. This will also change the operating environment of the organizations. The cooperation between society and the municipality in the future is seen as paramount and will actively and methodically promote the wellbeing of the residents. The organizations will have to improve their operations to meet the requirements of the future.

The objective of the Heart Community is to be widely visible and to vigorously promote cardiovascular health. The heart associations operate in their own areas implementing the strategic priorities of the Finnish Heart Association, from the point of view of promoting health, improving resources and supporting their patients. The Heart Community of Southern Ostrobothnia consists of 17 heart associations and approximately 5700 members. To keep these heart associations vibrant requires active development of their operations.

This dissertation was carried out as a development plan, using methods of research development. The objective was to discover the current strengths and challenges of the heart associations' operations as well as areas of future development. Based on this research a future development plan was made for the use of the heart associations. The data was collected from the active members of the heart associations using a pyramid method (=5), self-evaluation forms developed by various heart associations (n=146) and assessment discussions based on focus group interviews (n=17). The analysis was made by utilising the propositions of the self-evaluation forms using quantitative analysis. The pyramid material, the open questions of the self-evaluation forms and the assessment discussions had features of deductive analysis.

The results revealed that the strengths of the heart associations are their active members, the clarity of the basic tasks, stable financial and operational resources, co-operation and utilisation of the support available. The challenges include: having a sufficient number of participating members, analysing the results of their actions and developing their operations. Ways of developing their operations included encouraging active membership, developing co-operation, improving the visibility and

planning and development of the various operations. By utilising the resulting development plan associations can be strengthened and revitalised.

Keywords: community interaction, co-partnership, communal cooperation, future development

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	5
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	7
1 JOHDANTO.....	8
2 ELINVOIMAA JÄRJESTÖTYÖHÖN.....	10
2.1 Kansalaistoiminta järjestötyön edellytyksenä.....	10
2.2 Osallisuutta järjestössä toimimalla.....	13
2.3 Yhteisöllisyys järjestötyössä.....	15
3 JÄRJESTÖTYÖN MENESTYSTEKIJÄT.....	17
3.1 Inhimillinen pääoma toimii järjestötyön voimavarana.....	17
3.2 Sosiaalinen pääoma syntyy vuorovaikutussuhteissa.....	19
3.3 Toimiminen edellyttää fyysistä pääomaa.....	20
4 JÄRJESTÖTYÖN KEHITTÄMINEN.....	22
4.1 Osaaminen toiminnan mahdollistajana.....	22
4.2 Suunnitelmallista kehittämistä.....	24
5 ETELÄ-POHJANMAAN SYDÄNPIIRIN SYDÄNYHDISTYKSET KEHITTÄMISEN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ.....	26
6 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA TARKOITUS.....	28
7 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄLLISET VALINNAT.....	29
7.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta.....	29
7.2 Kehittämisen menetelmät.....	34
7.2.1 Yhteisten näkökulmien luomisen tukena pyramidiharjoitus.....	35
7.2.2 Nykytilan kartoitus lomakekyselyn avulla.....	37
7.2.3 Syvennettyä tietoa arviointikeskustelulla.....	38
7.3 Aineistojen keruu ja kuvaukset.....	40
7.3.1 Sydänyhdistystoimijoiden kiinnostuksen herättäminen.....	40
7.3.2 Itsearviointitilaisuuksien nykytilanteen arvioinnissa ja tiedon syventämisen apuna.....	41

7.4	Analyysimenetelmät	43
7.4.1	Pyramidiharjoituksen aineiston analyysi	44
7.4.2	Itsearviointiaineiston analyysi.....	44
7.4.3	Arviointikeskustelujen aineiston analyysi	47
8	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	50
8.1	Sydänyhdistyksen keskeiset tehtävät.....	50
8.2	Itsearvioinnin tulokset.....	50
8.2.1	Ihmisten mahdollisuus osallistua ja toimia	50
8.2.2	Perustehtävien hallinta.....	53
8.2.3	Yhteistyö ja näkyvyys.....	56
8.2.4	Talous- ja toimintaresurssit	57
8.2.5	Tuloksellisuus ja kehittämisorientoituneisuus.....	59
8.3	Arviointikeskustelut itsearviointien syventäjänä	60
8.3.1	Aktiiviset jäsenet ja toimijat	61
8.3.2	Toimintamahdollisuudet	62
8.3.3	Yhteistyöverkostot.....	63
8.3.4	Näkyvyys.....	63
8.3.5	Toiminnan kehittäminen	64
9	SYDÄNYHDISTYSTOIMINNAN KEHITTÄMISSUUNNITELMA	66
10	POHDINTA	70
10.1	Kehittämistyön toteutus ja loppupäätelmät.....	70
10.2	Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua.....	72
	LÄHTEET	76
	LIITTEET	83

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Tutkimuksellinen kehittämisprosessi mukaellen Ojasalo ym. 2009, 22–47 ja Toikko ym. 2009, 56–63.....	31
Kuvio 2. Kehittämistyön spiraalimaisuus (mukaellen Toikko ym. 2009, 67).	33
Kuvio 3. Pyramidiharjoituksen pohja.	36
Kuvio 4. Ihmisten mahdollisuus osallistua ja toimia -teema.	51
Kuvio 5. Perustehtävien hallinta -teema.....	54
Kuvio 6. Yhteistyö ja näkyvyys -teema.....	56
Kuvio 7. Talous- ja toimintaresurssit -teema	58
Kuvio 8. Tuloksellisuus ja kehittämisorientoituneisuus -teema.	59
Kuvio 9. Arviointikeskusteluaineiston teemat	61
Taulukko 1. Kehittämistyön kuvaus.....	35
Taulukko 2. SWOT-nelikenttämalli.....	46
Taulukko 3. Jäsenet ja toimijat -kehittämissuunnitelma.	66
Taulukko 4. Toimintamahdollisuudet-kehittämissuunnitelma.	67
Taulukko 5. Yhteistyöverkostot-kehittämissuunnitelma.....	67
Taulukko 6. Näkyvyys-kehittämissuunnitelma.....	68
Taulukko 7. Toiminnan kehittäminen -kehittämissuunnitelma.	69

1 JOHDANTO

Sote- ja maakuntauudistus on iso hallinnon ja toimintatapojen muutos, joka koskettaa satojen tuhansien ihmisten työtä ja kaikkien kansalaisten palveluja. Uudistuksen myötä myös järjestöjen toimintaympäristö muuttuu. Tulevaisuuden kunnat ovat hyvinvointikuntia ja järjestöt toimivat kansalaislähtöisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämistyön voimavarana. Järjestöt tekevät tärkeää työtä yhteisöllisyyden, osallisuuden ja demokratian synnyttämisessä. Näillä kaikilla on myönteinen vaikutus ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin. (Knaapi 13.10.2016; SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry 29.6.2016.)

Dufvan (2003, 17) mukaan sosiaali- ja terveystajärjestöjen keskeisimpiä tehtäviä ovat edunvalvonta, vertaistoiminnan ja vapaaehtoistoiminnan mahdollistaminen. Lisäksi tutkimus- ja kehittämistoiminta, hyvinvointipalvelujen tuottaminen sekä kansainvälinen toiminta ja yhteistyö katsotaan kuluvaan järjestöjen keskeisimpiin tehtäviin. Vaikka vapaaehtoistoiminta Suomessa näyttäisi edelleen kukoistavan ja olevan myötätulessa, on järjestöjen kehitettävä toimintaansa, jotta jäsenistön ja aktiivisten vapaaehtoisten motivaatio on riittävää ja luottamus järjestön toimintaan on vakaata. Siksi järjestöjen toiminnan tarpeiden tulee nousta jäsenistöstä ja niiden on säilytettävä riippumattomuutensa sekä tiedostettava tilivelvollisuutensa jäsenistölleen. Olennaista on toiminnan moninaisuus ja suuri haaste on erilaisten vaihtoehtojen tarjoaminen vapaaehtoistoiminnassa mukana oleville ihmisille. (Ruuhonen 2003, 51–54.)

Toiminnan kehittyminen on Harjun (2010, 161) mukaan toiminnan pysymistä laadukkaana, alkuperäisen perusidean ja laajuuden mukaisena sekä ihmisten säädylisen ajankäytön ja uurastuksen sallimissa rajoissa. Järjestötoiminta kaipaa uutta imua ja haasteet toiminnan kehittämiseen ja uudistamiseen ovat suuret. Uudistamisen tulee olla uskaliaista. Täytyy uskoa siihen, että järjestötoimijat osaavat paikallisissa yhdistyksissä toimia tavalla, joka puhuttelee ihmisiä ja tuottaa heille merkityksiä. Lisäksi täytyy antaa ihmisille vapautta ja tukea heidän aktiivisuuttaan, rohkaista ja kannustaa heitä toteuttamaan itseään. Olennaista on reagoitiherkkyys ja oikeiden valintojen tekeminen oikeaan aikaan. Toiminnan kehittymisen taustalla tulee

olla ajattelutavan muuttuminen järjestölähtöisyydestä kansalaislähtöisyyteen (Pullinen 2007, 39). (Harju 2010, 161.)

Suomessa on yli 104 000 rekisteröityä yhdistystä (Patentti- ja rekisterihallitus 3.3.2017). Valtakunnan suurimmassa kansanterveysjärjestössä Suomen Sydänliitossa on yhteensä noin 75000 henkilöjäsentä 223:ssa paikallisessa sydänyhdistyksessä (Suomen Sydänliitto ry. 2017). Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiri on yksi 16:sta alueellisesta sydänpiiristä ja sillä on 17 jäsenyhdistystä maakunnassa. Sydänyhdistyksiin Etelä-Pohjanmaalla kuuluu yli 5700 henkilöjäsentä. Luonnollisen poistuman vuoksi jäsenmäärä on ollut laskeva, koska uusia jäseniä ei liity niin paljon yhdistyksiin kuin ikääntymisen myötä poistuu. Koska kilpailu aktiivisten ihmisten vapaaajasta on kovaa, tulee toiminnan olla laadukasta, houkuttelevaa ja monipuolista. Tämä vaatii toimintojen kehittämistä.

Opinnäytetyöni on kehittämistyö, jossa tarkoituksena oli selvittää sydänyhdistyksen voimavarat, haasteet ja kehittämiskohteet. Työssä laadittu sydänyhdistyksen kehittämissuunnitelma mahdollistaa toiminnan kehittämisen ja sen kautta elinvoimaisuuden lisääntymisen. Kehittämistyössä on piirteitä tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta. Valitsin tämän lähestymistavan, koska se soveltuu organisaatioiden kanssa yhdessä tehtävään kehittämiseen. Aineistojen keruun toteutin sekä määrällistä että laadullista menetelmää käyttäen, jotta tulokset ovat mahdollisimman monipuoliset ja kattavat. Jatkossa kehittämistyössä sydänyhdistyksissä on tarkoitus keskittyä kehittämissuunnitelman soveltamiseen siltä osin kuin se kullekin yhdistykselle on tarpeellista.

2 ELINVOIMAA JÄRJESTÖTYÖHÖN

Järjestöbarometri on julkaissut vuodesta 2006 alkaen ajankohtaista tutkimustietoa suomalaisesta sosiaali- ja terveysjärjestökentästä, järjestöjen toiminnasta ja toimintaedellytyksistä valtakunnallisella sekä paikallisella tasolla. Suomessa on arviolta noin 10 000 sosiaali- ja terveysyhdistystä, josta paikallisyhdistykset muodostavat suurimman toimijajoukon. Järjestöbarometrin mukaan kokonaiskuva paikallisyhdistystoiminnasta on myönteinen. Valtaosalla yhdistyksistä toiminnan kysyntä ja määrä ovat lisääntyneet tai pysyneet ennallaan. Jäsenistön, aktiiviosallistujien sekä vapaaehtoisten määrän kehitys vaihtelee enemmän. Tämä herättää myös huolta yhdistyksissä. (Peltosalmi, Eronen, Litmanen, Londén & Ruuskanen 2016, 16, 26.)

Seuraavissa luvuissa käsittelen niitä tärkeitä järjestötyöhön liittyviä näkökulmia, jotka ovat tulleet vahvasti esiin sote-uudistuksen valmisteluprosessissa. Kansalais-toiminnan, osallisuuden sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen nähdään tärkeänä järjestöjen tehtävänä tulevaisuudessa.

2.1 Kansalaistoiminta järjestötyön edellytyksenä

Kansalaisyhteiskunta on mahdollinen vain aktiivisten kansalaisten kautta. Se on elävä ihmisten aktiivisuuden, osallistumisen, toiminnan ja vaikuttamisen kautta. Ihmisestä tulee kansalainen, kun hän suuntautuu itsestä ja kotipiiristä ulospäin, astuen yhteisölliselle näyttämölle. Kansalaisyhteiskunta mahdollistaa ihmisten mukanaolon, osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuden lähtökohtaisesti kaikille tasavertaisesti. Lisäksi kansalaisyhteiskunta vahvistaa aktiivista kansalaisuutta, lisää sosiaalista pääomaa ja synnyttää yhteisöllisyyttä, jotka ovat tärkeitä edellytyksiä ihmiselle, sosiaaliselle ja taloudelliselle hyvinvoinnille. Kansalaistoiminta voidaan nähdä laaja-alaisesti sisältäen niin vapaamuotoisemman osallistumisen kuin selkeän järjestötoiminnan. Monet suomalaiset toimivat mielellään erilaisilla areenoilla, joista yhdistyksissä toimiminen on yksi esimerkki. (Harju 2005a, 67–68; Harju 2007, 14; Lundbom 2009, 68; Särkelä 2011, 279.)

Keskeisin osa kansalaistoimintaa tehdään järjestöissä. Suomalaiset järjestöt ovat pääsääntöisesti yhdistyksiä, jotka edistävät jäsenistönsä yhteisiä tavoitteita tai arvoja. (Särkelä 2011, 279.) Harjun (2005b, 12) mukaan kansalaisjärjestö on rekisteröity tai rekisteröimätön yhdistys, joka toimii tietyn, päätetyn tarkoituksen hyväksi. Pohjola (1999, 64) muistuttaa, että järjestösektori määritetään usein epäviralliseksi toiminnaksi ja vapaasti organisoiduksi, vaikkakin sen järjestäytynyttä toimintaa säädelään ja normitetaan monin tavoin. Sillä on hyväksytyt säännöt tai ainakin toimintanormit ja toimintaorganisaatio sekä sovittu taloudenhoito. Myös Suomessa kansalaisjärjestö voi toimia ilman rekisteröitymistä, mutta rekisteröityminen antaa toiminnalle virallisemman luonteen ja vapauttaa vastuuhenkilöt henkilökohtaisesta talousvastuusta yhdistyksen asioissa. Kansalaisjärjestö toimii aina jonkin tarkoituksen hyväksi ja päämäärä on yleishyödyllinen. (Harju 2005b, 12–14.) Siisiäisen (1996, 33) mukaan yhdistykset edustavat muodollista tapaa organisoida yhteistä toimintaa. Ne ilmentävät järjestäytymistä, jolla pyritään jäsenten yhteisten tavoitteiden ja toiveiden saavuttamiseen.

Järjestöbarometrin 2016 mukaan suurin osa paikallisista sosiaali -ja terveysyhdistyksistä toimii kokonaan vapaaehtoisvoimin. Vain runsaassa viidesosassa (22%) yhdistyksissä oli palkattua henkilökuntaa vuoden 2016 alussa. (Peltosalmi ym. 2016, 42–43.) Yeungin (2002, 30) tutkimuksen mukaan 62%:a suomalaisista vapaaehtoisista osallistuvat yhdistyksen tai säätiön organisoimaan vapaaehtoistoimintaan. Jäsenmäärät ovat suuria, vaikka todellinen aktiivisuus ja toiminta lukujen takana on selkeästi rajallisempaa. Organisaation tai jäsenyyden olemassaolo ei tuota välttämättä toimintaa, mutta suuriin jäsenmääriin kätkeytyy valtava kansalaisten moniulotteisen toiminnan potentiaali. (Pohjola 1999, 62.)

Kansalaistoimintaa on ihmisen aktiivinen yhteiseksi hyväksi toimiminen. Yhteisyys ja kuuluminen erilaisiin yhteisöihin ovat toimintaresursseja, jotka tukevat ihmisen muiden tavoitteiden toteuttamista ja hyvinvointia (Särkelä 2011, 282). Järjestösektorin toimintamahdollisuuksien kautta avautuu kansalaisten omaehtoiselle aloitteellisuudelle ja osallisuudelle tilaa (Pohjola 1999, 66). Vapaaehtoistoiminnan luonnetta kansalaislähtöisenä toimintana kuvaa se, ettei toimintaa ole helppo rajata. Vapaa-

ehtoistoiminnan periaatteet koetaan kuitenkin hyvin yksimielisesti olevan vapaaehtoisuus, palkattomuus, luottamuksellisuus, ei-ammattillisuus, tasa-arvo ja yhteinen ilo. (Ruohonen 2003, 42.)

Harjun (2005b, 10) mukaan kansalaistoiminnan tunnusmerkeistä ensimmäinen on se, että ihminen käyttää aktiivisesti omaa työpanostaan. Tämä voi olla runsasta tai vähäisempää, määrällä ei ole merkitystä. Kun vapaaehtoistointa linkitetään kansalaisyhteiskunta-keskusteluun, korostetaan vapaaehtoistyön osallistumis- ja kansalaisaktiivisuusluonnetta (Yeung 2002, 12).

Toisena kansalaistoiminnan tunnusmerkkinä on suuntautuminen itsestä pois päin. Lähtökohta on minä-keskeinen eli minä toimin. Hyöty kohdistuu itsestä ulospäin, mutta sen määrä ei ole olennainen kriteeri. (Harju 2005b, 11.) Yeungin (2002, 32) tutkimuksen mukaan yleisin suomalaisia vapaaehtoistointaan motivoiva tekijä on halu auttaa muita ihmisiä.

Yhdessä toimiminen on kansalaistoiminnan kolmas tunnusmerkki. Edellytyksenä on sekä yksittäisen henkilön mukana oleminen omalla työpanoksellaan organisoidussa toiminnassa että aina useamman henkilön työpanos, vaikka suoritus saattaisi olla-kin hyvin itsenäinen. Organisointi ei tarvitse taustalleen välttämättä kuitenkaan muodollista organisaatiota. (Harju 2005b, 11.)

Kansalaistointia määritellessä myös yhteinen hyvä on tärkeä näkökulma. Tässä mielessä kansalaistointi ja vapaaehtoistyö eivät ole sama asia kaikilta osin, koska kaikki vapaaehtoistyö ei suuntaudu yhteiseksi hyväksi. (Harju 2005b, 11.) Yeungin (2002, 37) tutkimuksen mukaan suomalaisten vapaaehtoistoiminnan asenteissa korostuvat yksilön omat motiivit, kuten halu auttaa, saada itselle säännöllistä päiväohjelmaa tai uusia tuttavuuksia. Nämä palvelevat mahdollisesti samalla yhteisöllistä etua.

Kansalaistoiminnan määrittelyssä edellä mainittujen tunnusmerkkien toteutuminen on tärkeää. Harju (2007, 16) kuitenkin muistuttaa, että merkityksellisintä on silti ihmisten aktiivisuus ja toimiminen tavalla, joka tuottaa heille itselleen iloa ja mielihyvää sekä vaikuttaa myönteisesti myös lähiyhteisöön.

2.2 Osallisuutta järjestössä toimimalla

Osallistumiseen vaikuttaa omakohtainen kiinnostus osallistua ja vaikuttaa sekä tarjolla olevat mahdollisuudet siihen. Osallisuudelle ei löydy yksiselitteistä määritelmää. Sisäasiainministeriön osallisuushankkeessa osallisuutta määritettiin sen eri muotojen kautta. Sen mukaan tieto-osallisuus tarkoittaa osallisuuden helposti toteutettavia muotoja, kuten asioista tiedottamista, osallisten kuulemista ja kyselyihin vastaamista. Suunnitteluosallisuus on syvempää vuorovaikutusta, kuten esimerkiksi yhteissuunnittelua ja kuntalaisfoorumeita. Päätösosallisuus on osallisuutta esimerkiksi palvelujen tuottamista tai omaa asuinaluetta koskeviin päätöksiin. Toimintaosallisuus on kuntalaisten omaa toimintaa elinympäristössään esimerkiksi aktiivista järjestöjen toimintaan osallistumista. (Kohonen & Tiala 2002, 6.)

Gretschel (2002, 90–94) on määritellyt väitöskirjassaan osallisuuden olevan koettua tunnetta, joka paljastuu tutkimuksen kohteena olevan nuoren tunteista, tiedoista, tarinoista ja paikallisista puhetavoista. Tätä tunnetta kuvaavat sanat voimaantuminen ja valtautuminen (empowerment). Nuori kokee itsensä päteväksi ja oman roolinsa merkittäväksi. Tämä tunne tuo hänelle kykyä tuoda ilmi hänen toiminnalle asettamiaan tarkoituksia ja odotuksia sekä arvioida niiden toteutumista osana yhteisöä.

Osallisuus tuottaa halua vaikuttaa ympäristöön ja olla osa sitä. Sen vastakohtana on välinpitämättömyys ja osattomuus. Kiilakosken (2008, 13–14) osallisuuden määritelmässä on sekä yksilöllinen että yhteisöllinen elementti. Määritelmässä korostetaan oikeutta omaan identiteettiin ja arvokkuuteen. Identiteetti on vastaus kysymykseen, kuka tai millainen olen sekä mihin ryhmiin kuulun. Yhteisön tulee olla sellainen, että yksilö pystyy olemaan vapaasti ja tuomaan omat näkemyksensä esiin. Osallisuuden edellytyksenä on, että yksilöllä on mahdollisuus toimia, joka tarkoittaa vallan ja vastuun jakamista. (Kiilakoski 2008, 11–14).

Kiilakosken (2008, 14) mukaan aito osallisuus tuo mukanaan myös velvollisuuksia. Osallisella ihmisellä on vastuuta toiminnasta. Hän määrittelee osallisuuden olevan myös vastuun kantamista ja saamista oman, toisten ja koko yhteisön toimintakyvystä. Yhteisten asioiden parantamiseksi on sitouduttava toimintaan.

Mykrä (21.5.2014) korostaa osallisuudessa olevan myös kaksi puolta. Hänen mukaansa osallisuus on mukana olemista, osallistumista ja myötävaikuttamista, yhteisön jäsenyyttä ja porukoihin kuulumista sekä tietoista toiminnallista aktiivisuutta. Toisaalta osallisuuteen liittyy se, että osallisuus tuottaa osallisille konkreettista hyötyä esimerkiksi hyvinvointia, mahdollisuuksia, oikeuksia, merkityksiä tai myönteisiä kokemuksia johonkin kuulumisesta. Osallisuuden palkitsevuus tukee toiminnallista aktiivisuutta ja päinvastoin. (Mykrä 21.5.2014.)

Osallisuus ilmenee parhaiten silloin, kun ihminen kokee kuuluvansa yhteisöön, jossa tulee kuulluksi ja joka tukee oman identiteetin rakentumista ja eheyttä. Osallisuutta voi havaita myös yhteisössä, jossa jäsenet ovat tasavertaisia ja toimivat dialogia hyödyntäen luottamuksellisesti. (Rouvinen-Wilenius & Koskinen-Ollonqvist 2011, 50.) Osallisuus kansalaisyhteiskunnassa voidaan nähdä hyvinvointia edistävänä toimintana. Toisaalta hyvinvoinnin voidaan nähdä mahdollistavan ja edistävän osallistumista. (Siltaniemi, Hakkarainen, Londèn, Luhtanen, Perälahti & Särkelä 2011, 135)

Useat järjestöjen toiminnot vahvistavat osallisuutta. Vertaistoiminnot, toimintakykyä edistävät ja kuntouttavat toiminnot, matalankynnyksen kohtaamispaikat ja toimintakeskukset ovat esimerkkejä järjestöjen osallisuuden vahvistamisesta. Lisäksi lapsiperheiden hyvinvointiin ja suoriutumiseen sekä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden sosiaalinen tuki, lomatoiminta ja erityisryhmien asumiseen liittyvät toiminnot vahvistavat osallisuutta. Myös heikompien väestöryhmien oikeuksien valvonta on osallisuuden edistämistä. (Mykrä 21.5.2014.)

Osallisuus on vahvasti mukana nykyisessä hallitusohjelmassa hyvinvoinnin ja terveyden osa-alueella. Useiden kärkihankkeiden päätoimina on osallisuuden tukeminen ja edistäminen. Se on tavoitteena myös Sote-uudistuksessa. Etelä-Pohjanmaallakin osallisuutta tuetaan monien hankkeiden ja toimien keinoin. Muun muassa kuntalaisten osallistumista päätöksentekoon tuetaan Arvokas tieto -hankkeessa ja Seinäjoella kuntalaisten vaikuttamismahdollisuuksia lisätään kuntalaisfoorumin keinoin. Järjestöt ovat vahvasti mukana osallisuuden lisäämisessä myös meneillään olevien hankkeiden ja toimien kautta. (Frantti-Malinen, 2017; Sillanpää, 2017; Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 16.3.2017]; Valtioneuvosto, [viitattu 16.3.2017].)

2.3 Yhteisöllisyys järjestötyössä

Yhteisöllisyys perustuu yhteisöön liittymisen kokemukseen. Yhteisöllisyyttä leimaa kuuluminen johonkin, joka on itselle merkityksellistä. Yhteisölle on ominaista yhteiset arvot ja tavoitteet. Näihin liittyy sopimuksellisuus, mikä edellyttää vuorovaikutusta yhteisön jäsenten kesken. Yhteisyyden kokemus vahvistaa liittymistä ja määrittää yhteisöllisyyden kehittymisen suuntaa. (Raina 2012, 11–12.)

Yhteisöllisyys ja sen määrittely on muuttunut vuosien saatossa. Entisajan yhteisöihin kasvettiin ja niissä elettiin yleensä koko elämän ajan. Arvomaailma oli pitkälti yhtenäinen ja erilaisuuden hyväksyminen ja suvaitsevaisuus eivät olleet vallallaan. Nykypäivänä suurin osa yhteisöistä ovat keinotekoisesti rakennettuja ja ihmiset kuuluvat samanaikaisesti useaan ryhmään tai yhteisöön. Arvojen muututtua ja mahdollisuuksien lisääntyttyä yhteisöllisyyteen kohdistuu uudenlaisia ja suurempia vaatimuksia. Yhteisöllisyyden tulee jättää tilaa ihmisten yksilöllisyydelle, mahdollistaa moniarvoisuuden ja monikulttuurisuuden ja hyväksyä erilaiset yhteisöllisyyden muodot. Tunnustetut arvot tulisi saada näkymään myös käytännön vuorovaikutuksessa. (Harju 2005a, 73; Raina 2012, 19–20.)

Ihmiset kaipaavat yhteisöllisyyttä, joka koostuu yhdessä olemisesta ja tekemisestä, vuorovaikutuksesta, henkilökohtaisesti merkittävistä suhteista, luottamuksesta ja yhteenkuuluvuudesta (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11). Hyvän yhteisöllisyyden tunnusmerkkejä tänä päivänä ovat avoimuus ja dialogisuus ympäristön kanssa. Kaikilla yhteisön jäsenillä on mahdollisuus osallistua kykyjensä mukaan toimintaan. Johtajuuden ja vallankäytön läpinäkyvyydellä varmistetaan oikeudenmukaisuus sekä positiivinen sitoutuminen. Jäsenten keskinäinen välittäminen ja huolenpito on luonnollista eikä erilaisuus ole uhka vaan mahdollisuus. Yhteisesti sovitut pelisäännöt ohjaavat yhteisön toimintaa, jolloin tärkeää on luottamus. (Raina 2012, 27–28.)

Yhteisöllisyyden taustalla on ajatus siitä, että saavuttaaksemme yhteisen tavoitteen tarvitsemme yhteisömme muita jäseniä. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys eivät ole toisiaan poissulkevia vaan päinvastoin toisia tukevia ulottuvuuksia. Vastuu yhteisöllisyyden toteutumisesta on koko yhteisöllä. Yhteisöllisyys sisältää vastuuta ja vapautta, oikeutta ja velvollisuuksia. (Paasivaara ym. 2010, 19–20.)

Jaakkolan (2015, 123) tutkimuksessa selvitettiin ikäihmisten kokemuksia yhteisöllisyydestä voimavarana. Sen mukaan paikallisyhdistyksissä mukana oleminen tukee ikäihmisten toimijuutta ja siitä kumpuavaa yhteisöllisyyttä. Samalla ne yhdistävät tutkimukseen osallistujia osallistumaan sosiaalisen pääoman ja yhteisöllisyyden ilmentämiseen, joka kertynee samalla tutkittavan alueen voimavaraksi. Erilaisissa tapaamisissa hyvän vuorovaikutuksen toteutuminen ja tapahtuman prosessinomainen luonne tuo esiin kiinnostuksen ja innostumisen. Innostuminen luo yhteisöllisyyttä ja hyvää mieltä. (Jaakkola 2015, 123.)

Jaakkolan (2015,203) mukaan sosiaalisten verkostojen johtajuudella ja viestinnän onnistumisella on merkitystä yhteisön menestykselle ja yhteisöllisyyden toteutumiselle. Yhteisöt, yhdistykset ja myös kunnalliset toimikunnat tarvitsevat johtajia, joilla on kykyä ja taitoa vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön. Yhdistyksien kokoontumistilojen puute, toimintamuotojen informaatio ja jäsenten motivointi koettiin Jaakkolan tutkimuksessa ongelmalliseksi. Kun yhdistys pystyy vakuuttamaan ihmiset oman toimintansa tärkeydestä ja vaikuttavuudesta, se kestää meneillään olevan murroksen ja epävarmuuden. (Jaakkola 2015, 203.)

Yhteisön kiinteyttäminen on moderneissa yhteiskunnissa myös ammatillinen intressi. Välittäminen toisista ja lähiympäristöstä on ikään kuin ennaltaehkäisevää toimintaa. Yhteisöllisyyden vastakohtana on välinpitämättömyys ja vieraantuminen. (Mikkola 1996, 59.)

3 JÄRJESTÖTYÖN MENESTYSTEKIJÄT

Organisaatioiden menestystekijöitä voidaan hahmottaa erilaisten pääomakenttien kautta. Organisaatioilla tulee menestyäkseen olla aineetonta eli inhimillistä, organisatorista ja asiakaspääomaa. Lisäksi tarvitaan sosiaalista ja fyysistä pääomaa. Aineeton pääoma on yksilöiden ja yhteisöjen henkistä omaisuutta, joka on esimerkiksi kokemusta, rutiineita, prosesseja sekä tietotaitoa. Sosiaalinen pääoma muodostuu toimijoiden välisessä vuorovaikutuksessa ja fyysinen pääoma viittaa lähinnä talouteen. Seuraavissa luvuissa tarkastelen pääomia lähtökohtaisesti Jurvansuun (2002) paikallisyhdistysten menestystekijöitä käsittelevään tutkimukseen pohjautuen. (Johanson & Uusikylä 1998, 17; Jurvansuu 2002, 130; Puusa & Reijonen 2011a, 10, 13; Puusa & Reijonen 2011b, 19.)

3.1 Inhimillinen pääoma toimii järjestötyön voimavarana

Aineetonta pääomaa kuvataan termeillä älyllinen pääoma tai tietopääoma (Puusa ym. 2011a, 11). Jurvansuun (2002, 132) paikallisyhdistysten menestystekijöitä käsittelevässä tutkimuksessa käytetään organisaation voimavarana termiä inhimillinen pääoma ja sillä tarkoitetaan toiminnassa olevien jäsenten koulutukseen, tietoihin, taitoihin, kokemukseen, osaamiseen ja asenteisiin liittyviä valmiuksia. Tutkimuksen mukaan kansalaisjärjestötoiminta nousee ihmisten innostuneisuudesta, aktiivisuudesta ja vaikuttamisen halusta, joten sen tärkeimpänä voimavarana voidaan pitää inhimillistä pääomaa eli sitoutunutta jäsenistöä ja sen toimintaan mukanaan tuomaa pääomaa.

Teoreettinen, käytännöllinen ja tekninen tieto kuuluu inhimilliseen pääomaan. Yhdistysten toiminta on riippuvaista toimijoiden jatkuvasta tiedonkeruusta ja oppimisesta. Toiminnan uudet mahdollisuudet ja esimerkiksi projektityöskentelyn sekä uusien rahoituskanavien hyväksikäytön myötä tarve teoreettisen tiedon kasvattamiseen lisääntyy. Lisäksi tulevaisuudessa tiedottaminen, markkinointi ja kommunikointi perustuvat enenevässä määrin sähköisten välineiden hyödyntämiseen, joka asettaa vaatimuksia tekniselle osaamiselle. (Jurvansuu 2002, 134–135.)

Teoreettisen tiedon lisäksi hiljaisen tiedon merkitys on noussut suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen myötä (Virtainlahti 2011, 30). Sitä ei voi opettaa, vaan se syntyy kokemuksen ja harjaantumisen kautta ja sen kiinnittyminen vahvasti yksilöön tekee siitä kriittistä pääomaa. Hiljaisen tiedon kautta yksilön eri tilanteisiin liittyvä osaaminen kasvaa, itseluottamus ja aloitteellisuus lisääntyvät ja sitä myöten rohkeus esimerkiksi aloitteiden tekemiseen tai vastuun ottamiseen. (Jurvansuu 2002, 134; Virtainlahti 2011, 35.)

Inhimilliseen pääomaan kuuluva taito voidaan jakaa neljään alalajiin eli monitaitoisuuteen, kansainväliseen, sosiaaliseen ja hallinnolliseen taitoon. Monitaitoisuuden tarve korostuu erityisesti tiimihenkisyyden sekä vapaaehtoistoiminnan luonteen kautta. Toimijoiden tehtäväkuvat ja vastualueet ovat joustavia ja heidän tulee hallita monipuolisesti eri tehtäviä toiminnan jatkuvuuden takaamiseksi. Nykyään ja enevässä määrin tulevaisuudessa kansainvälisten taitojen tarve koskee yhä useampia yhdistyksiä heidän pitäessään yhteyttä ja toimiessaan kansainvälisissä verkostoissa. Yhdistysten toiminta perustuu vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon sekä yhdistyksen sisällä että myös suhteessa muihin toimijoihin. Sosiaaliset taidot, kyky toimia, lukea ja tulkita ympäristöään sekä välittää viestejä korostuvat. Tulevaisuuden haasteena on oman toiminnan perustelu, koska julkisuuden merkitys markkinoinnissa kasvaa ja toimijoilta vaaditaan rohkeutta. Tulevaisuudessa myös lisääntyvä projektityöskentely sekä yhteistoiminta eri toimijoiden kanssa edellyttää hallinnollisten taitojen opettelemista. Näiden merkitys korostuu erityisesti, jos järjestössä siirrytään enemmän palvelutuottajan ja työnantajan rooliin. (Jurvansuu 2002, 135–136.)

Inhimilliseen pääomaan kuuluu myös erilaiset asennoitumis- ja motivaatiotekijät. Niihin kuuluvat valmius hyväksyä muutoksia, aloitteellisuus, oppimishalukkuus ja kyky kantaa vastuuta. Lisäksi kompromissientekovalmius, halu sitoutua yhteisöön ja sen toimintaa, pyrkimys uuden kehittämiseen ja tuottamiseen, uusiin haasteisiin tarttuminen ja kyky nähdä paikallisympäristön tarpeita toiminnalle sisältyvät asennoitumis- ja motivaatiotekijöihin. Monitoimijaiset verkostot ja yhteisprojektit sekä aiempaa sitoutumattomampi jäsen asettavat nämä tekijät entistä suurempaan merkitykseen. (Jurvansuu 2002, 136.)

Sitoutunut jäsenistö on Järjestöbarometrin mukaan toimijoiden ja osallistujien reservinä yhdistysten keskeinen inhimillinen resurssi (Peltosalmi ym. 2016, 30). Jurvansuun (2002, 138) tutkimuksessa mukana olleissa yhdistyksissä oli suhteellisen pysyvä, vaikka pienikin, ydinryhmä. Sitoutuneisuus takasi sen, että toiminta ei ollut yhdistyksissä tempoilevaa ja alati muuttuvaa ja yhdistyksen inhimillinen pääoma karttui koko ajan.

3.2 Sosiaalinen pääoma syntyy vuorovaikutussuhteissa

Sosiaalinen pääoma kuvaa ihmisten tai ryhmien välisiä sosiaalisia suhteita eli sosiaalisia verkostoja ja niissä syntyvää luottamusta ja vastavuoroisuutta. Sosiaalinen pääoma muodostuu toimijoiden välisissä vuorovaikutussuhteissa (Jurvansuu 2002, 143; Terveyden ja Hyvinvoinnin Laitos 19.3.2013).

Seppäsen (2005, 184) mukaan sosiaalisen pääoman käsite on hyvin kattava ja se sisältää lukuisia organisaation toimivuuteen ja työn tuloksellisuuteen sekä myös kilpailukykyyn ja -etuun liittyviä tekijöitä. Sosiaalisen pääoman ilmenemismuotoja organisaatioissa ovat muun muassa henkilöstön motivaatio ja sitoutuminen, ihmisten keskinäinen luottamus ja yhteistyö (Seppänen 2005, 184). Sosiaalisen pääoman sijasta voidaanakin muun muassa Kajanojan (2009, 77) ja Hyypän (2002, 50) mukaan käyttää käsitteitä luottamus ja osallistuminen sekä yleisemmällä tasolla puhuttaessa yhteisöllisyys. Järjestötoiminnan tuottaman sosiaalisen pääoman mittareina käytetään usein luottamusta toisiin ihmisiin ja hallintoon (Kouvo 2011, 215).

Yhteisöelämässä sosiaalinen pääoma on tärkeä tekijä, koska se luo osallistumista ja vastavuoroisuuden normeja. Sosiaalinen pääoma on tärkeä edellytys inhimillisen pääoman kertymiselle. Tällöin tarkoitetaan sitä, jaetaanko hiljaista tietoa eli osaaamista ja kokemuksia ryhmän muille jäsenille sekä ulkopuolisille. Hiljaisesta tiedosta tulee organisaation omaisuutta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Jurvansuu 2002, 143; Puusa & Eerikäinen 2011b, 60).

Sosiaalista aktiivisuutta ja kansalaisjärjestöissä toimimista pidetään sosiaalista pääomaa ylläpitävänä ja luovana toimintana, jonka on ajateltu olevan yhteydessä hyvinvointiin. Hyvinvointia edistävä sosiaalinen pääoma perustuu vapaaehtoisuuteen

perustuvissa yhteisöissä vallitsevaan osallistavaan kulttuuriin ja karttuu hitaasti. (Siltaniemi ym. 2011, 139.)

Yhteisöllisyys tulee tulevaisuudessa korostumaan hyvinvoinnin edellytyksenä. Vuorovaikutus, osallistuminen, luottamus, yhteiset pelisäännöt saavat entistä suuremman merkityksen. (Kajanoja 2009a, 78.) Hyypän (2011, 17–18) mukaan sosiaalista pääomaa voidaan kasvattaa erilaisiin toimintoihin, yhdistyksiin, porukoihin ja talkoisiin osallistumalla. Näin ollen laajemmin katsottuna erilaisten harrastusten tukeminen, julkisten tilojen rakentaminen ja kansalaistoiminnan vahvistaminen tukevat sosiaalisen pääoman kasvua.

Vaikka yhdistysjäsenyydet eivät välttämättä tuota sosiaalisen pääoman kasautumista yksilötasolle, niillä saattaa kuitenkin olla laajempia vaikutuksia. Tämä tekee järjestöistä yleishyödyllisiä eli järjestöosallistumisella on sellaisia vaikutuksia, jotka ulottuvat lähinnä osallistujalle koituvien hyötyjen ulkopuolelle. Tämä on tärkeä näkökulma, koska tarkastelemalla järjestöissä tapahtuvaa toimintaa saadaan viitteitä siitä, miten sosiaalista pääomaa voitaisiin synnyttää koko yhteiskuntaa hyödyttävällä tavalla ilman suljettuja verkostoja. (Kouvo 2011, 218, 226.)

3.3 Toimiminen edellyttää fyysistä pääomaa

Fyysinen pääoma tarkoittaa kansalaisjärjestöissä sitä konkreettista pääomaa, jonka avulla tuotetaan palveluita tai toimintaa. Fyysinen pääoma on sekä laitteita ja rakennuksia, mutta myös taloudellisia resursseja. Kansalaisjärjestöjen toiminnalle on tärkeää omata riittävät taloudelliset resurssit järjestää toimintaa. Talouden tulisi olla vakaa ja suhteellisen omavarainen. (Jurvansuu 2002, 130.)

Jäsenistö on sosiaali- ja terveisyhdistyksissä merkittävä toiminnan resurssi myös talousnäkökulmasta. Jäsenistö tukee yhdistyksen toimintaa taloudellisesti maksamalla jäsenmaksunsa. Paikallisyhdistyskenttä on talouden koon perusteella kah-tiajakautunut. Selvä enemmistö yhdistyksistä on taloudeltaan varsin pieniä. Taloudeltaan kaikkein pienimmät yhdistykset nojaavat pelkkien vapaaehtoisten työpanokseen. (Peltosalmi ym. 2016, 47–49.) Myös Jurvansuun (2002, 168) tutkimuksessa

yhdistysten toimintaa pyöritettiin pienillä taloudellisilla resursseilla ja taloudellinen omavoimaisuus nähtiin itseisarvona.

Jurvansuun (2002, 167) tutkimuksen yhdistykset saivat taloudellisia resursseja lähinnä oman toiminnan tuottoina, erilaisten tilaisuuksien järjestämisestä ja tuotteiden myynnistä. Jäsenmaksutuotot olivat pienehköjä. Myös liitoilta, rahastoilta, säätiöiltä tai julkiselta sektorilta saadut avustukset olivat melko pieniä.

4 JÄRJESTÖTYÖN KEHITTÄMINEN

Lindroos ja Lohivesi (2004, 54) korostavat, että jos organisaatio haluaa toimia uudella tavalla eikä toistaa vanhoja toimintatapoja, tulee astua ulos perinteisistä ympyröistä. Erityisen tärkeänä he pitävät luovuutta ja uskallusta ajatella ja myös tarvittaessa toimia toisin. Uudistuminen voidaan käynnistää esimerkiksi tarkastelemalla nykyisten toiminnan piirissä olevien ihmisten sekä mahdollisten uusien asiakkaiden tarpeita ja arvotekijöitä. Tällöin on mahdollisuus löytää uusia toiminnan tarpeita, tavoitteita ja uudenlaisia tapoja tuottaa lisäarvoa nykyisille sekä uusille toiminnassa mukana oleville tahoille. (Lindroos & Lohivesi 2004, 54–55.) Tässä luvussa käsitellään osaamisen ja suunnitelmallisen kehittämisen merkitystä järjestötyön elinvoimaisuuden lisäämisessä.

4.1 Osaaminen toiminnan mahdollistajana

Osaaminen ei ole vain tietoa. Yksilön osaaminen voidaan jakaa tietoihin, taitoihin, asenteeseen, kokemuksiin ja kontakteihin. Osaaminen on taitoa viedä tieto käyttöön ja soveltaa sitä, se on oikeaa asennetta ja motivaatiota. Osaaminen vaatii kokemusta. Osaaminen on laajempaa, mitä laajempi kontaktiverkko yksilöllä on. Ryhmien osaaminen on ihmisiltä kertynyttä ja yhteistä osaamista. Ryhmien osaamisen haasteena on hiljainen tieto, joka tulee muuntaa havaittavaksi tiedoksi, jotta siitä tulee organisaation osaamista. (Sydänmaanlakka 2009, 64–65.)

Organisaation osaaminen on dataa, informaatiota ja tietoa, toimintatapoja ja prosesseja. Se pitää sisällään arvot ja kulttuurin, joiden mukaan toimitaan. Myös sisäiset ja ulkoiset verkostot ovat tärkeä osa osaamista. (Sydänmaanlakka 2009, 65.)

Osaamisella on ihmiselle monia merkityksiä. Ihminen selviytyy työtehtävistään sitä sujuvammin ja luotettavammin, mitä paremmin hän osaa. Osaamisen kautta ihminen saa arvostusta ja se määrittää hänen asemaansa sosiaalisessa yhteisössä. Oppiminen on osa ihmisen luontoa. Oppiminen tuo mielihyvää ja oman pystyvyyden tunteen vahvistumista. Jokainen on vastuussa omasta ja yhteisönsä osaamisen ke-

hittymisestä ja kehittymisen prosesseja tuetaan organisaatioissa johtamisella, rakenteilla ja toimintamalleilla. Organisaation on luotava oppimiselle suotuisia edellytyksiä ja mahdollisuuksia. (Viitala 2013, 179, 189.)

Tällä hetkellä sekä omaehtoinen, vapaamuotoinen kansalaistoiminta että järjestäytynyt kansalaistoiminta kukoistaa – osataan siis tehdä oikeita asioita. Suomalaiset ovat kuitenkin entistä valikoivampia ja tietoisempia ja valinnanmahdollisuuksien lisääntyessä myös kilpailu heidän ajastaan kiristyy. Tämän vuoksi kansalaistoimijoiden tuleekin kehittää toimintaansa jatkuvasti laadukkaampaan suuntaan. Monet jättävät yhdistystoiminnan sen vuoksi, että toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa tai johtamisessa on puutteita. Pettymyksiä saattaa myös tuottaa yhdistyksen toiminnassa olevat haasteet, kuten ahdasmielisyys, sisäänpäin lämpiävyys ja vuorovaikutussuhteisiin liittyvät asiat. Lisäpanostusta tarvitaan erityisesti kansalaistoiminnan yleiseen kehittämiseen, toimintatapojen uudistamiseen, järjestöllisen osaamisen lisäämiseen sekä viestintä-, markkinointi- ja varainhankintataitojen parantamiseen. (Harju 2007, 18–19.)

Heikkalan (2007, 87–88) mukaan osaamista tarvitaan, jos halutaan vastata jäsenten ja sidosryhmien muuttuviin tarpeisiin ja osaamisen kehittämisestä löytyvät keskeiset avaimet järjestön elinvoimaiseen tulevaisuuteen. Järjestötoiminnalle ominainen yhdessä tekeminen yhteisten asioiden eteen tarjoaa mitä parhaimmat edellytykset oppimiselle ja yhteisöllisen tiedon tuottamiselle. Järjestötoiminnan pitkäjänteisyys on myös tärkeä oppimista edistävä tekijä. Se mahdollistaa asioiden kypsymisen hiljalleen. Lisäksi yhdistysoppimisen menestystekijänä on mahdollisuus yhdistää teoreettinen oppiminen ja käytännön harjoittelu. Yhdistystoiminta on luonteeltaan tekeillä oppimista. (Rantala 2007, 79–80.)

Keskeinen tekijä yhdistysoppimisessa nykypäivänä on ihmisten tasavertainen vuorovaikutus. Mitä enemmän sallitaan ihmisten keskinäistä dialogia, sitä todennäköisemmin tapahtuu uuden oppimista ja yhteisöllistä tiedon tuottamista. Ihmisen oppiminen kietoutuu aina yhteen yhteisön oppimisen kanssa. Yhdistyksen toimintamalli, jossa pystytään aitoon dialogiin, mahdollistaa sekä yksilön uuden oppimista että tekee koko yhdistyksestä oppivan organisaation. Yhteisöllisellä tasolla yhdistyksissä tapahtuva oppiminen aikaansaa sosiaalisen pääoman syntymistä. Kulttuurisella tasolla oppiminen edistää yhteisöllistä tiedon tuottamista. (Rantala 2007, 81–82, 84.)

4.2 Suunnitelmallista kehittämistä

Suunnitelmallisuus mahdollistaa toiminnan kehittämisen, koska tällöin kehittämistoimintaan osallistujilla on yhteinen käsitys kehitettävästä asiasta. Suunnitelmallisuuden avulla voidaan osoittaa toiminnan laatu, mahdollisten palvelujen tasalaatuisuus sekä kehittämistoimintaan osallistujien, esimerkiksi yrityksen työntekijöiden, hyvinvointi ja osaaminen. Suunnitelmallisessa toiminnan kehittämisessä tavoitteiden tulee olla joustavia ja tulevaisuuteen suuntautuvia. Lisäksi toiminnassa tulee korostua asiakaskeskeisyys ja yhteisön hyvinvointi. (Mäenpää-Moilanen 19.9.2016.)

Suunnitelmallisen kehittämisen aluksi tulee tarkastella organisaation visiota, strategiaa ja toiminnan tavoitteita. Sen jälkeen lähdetään liikkeelle tilanteen yhteisestä arvioinnista esimerkiksi osaamisen arvioinnista, työpaikkaselvityksestä tai yhdistyksen itsearvioinnista. Nykytilan arvioinnin jälkeen edetään voimavarojen ja haasteiden tunnistamiseen, kehittämiskohteiden valintaan, kehittämistoimenpiteisiin, seurantaan ja tilanteen uudelleenarvointiin. Kehittämistä jatketaan suunnitelmallisesti osana yhteisön, esimerkiksi yrityksen tai yhdistyksen, toimintaa ja se kirjataan osaksi esimerkiksi organisaation vuosikelloa, toimintasuunnitelmaa tai työterveyshuollon suunnitelmaa. (Hätönen 2011, 16; Turpeinen 2016.)

Usein toiminnan kehittämiseen liittyy selkeästi osaamisen kehittäminen ja oppiminen. Osaamisen näkökulmaan perustuva suunnitelmallinen kehittäminen takaa sen, että organisaatiossa on oikeita henkilöitä oikeassa paikassa oikeaan aikaan ja heillä on oikeat resurssit tehdä sitä työtä, joka on tarkoituksenmukaisinta hänen itsensä ja yhteisön kannalta nyt ja tulevaisuudessa. (Hätönen 2011, 49.)

Osaamisen kehittäminen tapahtuu oppimisen avulla. Suunnitelmallisen kehittämisen perustaksi tarvitaan tietoista oppimista, jolla on selkeät tavoitteet ja niiden toteutumista voidaan seurata. Oppimista pohdittaessa on hyvä miettiä myös osaamista, jolle ei ole organisaatiossa enää tarvetta. On osattava päästää irti ehkä itselle tärkeästä osaamisesta ja suunnattava energia uuden omaksumiseen. (Hätönen 2011, 52.)

Kehittämissuunnitelmat liittyvät jatkuvaan ja tavoitteelliseen kehittämiseen. Niissä yhdistetään mahdollisesti yksilön ja organisaation tavoitteet. Kehittämissuunnitelmissa on mahdollisuus ottaa huomioon sekä tämän hetkinen tilanne että tulevaisuuden vaatimukset. Kehittämissuunnitelmat kannattaa tehdä konkreettisiksi ja laadinnassa tulee huomioida, että niissä suunnitelmaan on kirjattu kehitettävä asia tai tilanne, ketkä osallistuvat kehittämiseen ja keitä se koskee sekä mitkä ovat kehittämisen menetelmät. Lisäksi suunnitelmassa kuvataan kehittämisen resurssit ja palautteen keräämisen tavat. (Hätönen 2011, 53–54.)

5 ETELÄ-POHJANMAAN SYDÄNPIIRIN SYDÄNYHDISTYKSET KEHITTÄMISEN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiri toimii Suomen Sydänliiton jäsenenä toiminta-alueellaan sydänyhteisön toimintaa ohjaavan strategian mukaisesti. Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiriin kuuluu 17 sydänyhdistystä ja niissä on noin 5700 henkilöjäsentä. Etelä-Pohjanmaan Sydänpiirin henkilöresurssi on tällä hetkellä yksi palkallinen ihminen, toiminnanjohtaja. Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiri toimii jäsentensä eli yhdistysten piirijärjestönä. Tässä tehtävässä se tukee, kehittää, ohjaa, koordinoi ja vireyttää sydänyhdistystensä toimintaa. Sydänpiiri toimii alueellisena vaikuttajana ja etujärjestönä. Se myös harjoittaa ja tukee tiedotus-, tutkimus-, terveystapahtumia, koulutus- ja julkaisutoimintaa. Lisäksi toiminnassa toteutetaan alueellisia terveystapahtumia, kampanjoita, kursseja, luento, neuvonta ja liikuntatilaisuuksia sekä välitetään aineistoa ja asiantuntija-apua. Sydänpiiri järjestää myös keskustelu- ja yhdessäolotilaisuuksia hyvinvoinnin lisäämiseksi. (Säännöt 2016, 2§; Toimintasuunnitelma 2017, 2.)

Etelä-Pohjanmaan Sydänpiirin alueen toiminta organisoituu merkittävästi sydänyhdistysten vapaaehtoisten tukemana ja toteuttamana. Sydänyhdistykset toimivat vapaaehtoisten aktiivisten toimijoiden varassa eikä yhdistyksissä ole palkattua henkilöstöä. Sydänyhdistykset ovat itsenäisiä rekisteröityjä yhdistyksiä, joilla on oma hallinto. (Toimintasuunnitelma 2017, 2.)

Sydänyhteisön strategiassa korostetaan elinvoimaista sydänyhteisöä, joka edistää sydänterveyttä, näkyy, kuuluu ja vaikuttaa. Sydänyhteisön arvot ovat ihmisen kunnioittaminen, asiantuntemus, luotettavuus, rohkeus ja tavoitteellisuus. Sydänyhteisö tavoittelee tulevaisuutta, jossa sydänterveys ja sen edellytysten myönteinen kehitys vahvistuvat, ihmiset elävät sydänterveyttä edistävässä ympäristössä ja toimivat aktiivisesti oman terveytensä parhaaksi. Sydänyhteisö haluaa olla ihmisten voimavaroja ja hyvinvointia lisäävä sydänterveyden edistäjä ja tavoitteena on, että ihmiset saavat tarvitsemansa hoidon ja kuntoutuksen oikea-aikaisesti ja yhdenvertaisesti sukupuolesta, asuinpaikasta, sosiaalisesta asemasta tai etnisestä taustasta riippumatta. (Suomen Sydänliitto ry. 2017.)

Sydänyhteisön strategian painopistealueena on monipuolinen ja alueellisesti kattava järjestöyhteisö. Tavoitteena on, että sydänliitto, sydänpiirit ja valtakunnalliset yhdistykset sekä paikalliset sydänyhdistykset ovat elinvoimaisia sydänyhteisön jäseniä. Toiminnan perustana ovat yhteistyö ja sydänyhteisön arvot. Sydäntyöhön voi osallistua erilaisissa yhteisöissä ja sitä voi tukea monella eri tavalla. (Suomen Sydänliitto ry. 2017.)

Harjun (2007, 19) mukaan kansalais- ja järjestötoiminnan uudistumiskykyisyyden takaa se, että toimintaa arvioidaan koko ajan. Jotta elinvoimaisuuden tavoitteet sydänyhteisössä voivat toteutua mahdollisimman hyvin tarvitaan sydänyhdistyksissä toiminnan arviointia. On tärkeää kartoittaa, mitkä ovat sydänyhdistyksen voimavarat ja haasteet sekä kehittämisen kohteet, jotta sydänyhdistys olisi elinvoimainen sydänterveiden edistäjä alueellaan.

6 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Kehittämistyön tavoitteena on selvittää sydänyhdistysten tämän hetkisen toiminnan voimavarat ja haasteet sekä kehittämisen kohteet. Selvityksen avulla laaditaan sydänyhdistyksiin kehittämissuunnitelma, jonka myötä mahdollisuudet sekä yhdistystoiminnan kehittämiseen että yhdistystoimijoiden resurssit toimimiselle paranevat.

Kehittämistyössä haen vastausta seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Mitkä ovat tällä hetkellä sydänyhdistyksen toiminnan mahdollistavat voimavarat?
- 2) Mitkä ovat sydänyhdistyksen toiminnan haasteet?
- 3) Mitkä ovat sydänyhdistyksen toiminnan kehittämiskohteet?
- 4) Minkälainen kehittämissuunnitelma tukee yhdistyksiä toiminnan elinvoimaisuuden kehittämisessä?

7 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄLLISET VALINNAT

Kehittämisen laajaa kenttää voidaan jäsentää Toikon ja Rantasen (2009, 14) mukaan useasta eri näkökulmasta. Kehittämisellä voidaan pyrkiä toimintatavan tai toimintarakenteen kehittämiseen. Uudistukset voivat kohdistua yhteen paikalliseen organisaatioon tai esimerkiksi jonkin uuden palvelurakenteen kansalliseen täytäntöönpanoon. Kehittäminen voi olla määriteltyä ylhäältäpäin tai kehittämisen prosessissa on mahdollisuus edetä toimijalähtöisesti. Kehittäminen voi olla hankeperustaista, jolloin sillä on ajallinen jatkumo. Toisaalta se voi olla myös organisaation jatkuvaa toimintaa. Kehittämistoiminta voi olla kokeilevaa, uuden asian keksimistä tai jo hyväksi havaitun toimintatavan levittämistä. Lisäksi kehittäminen voi olla organisaation sisällä tapahtuvaa tai ulkopuoliselle tilaajalle tehtävää toimintaa. (Toikko ym. 2009, 14–15.) Tässä luvussa käsittelen ja perustelen tämän kehittämistyön prosessin menetelmällisiä valintoja.

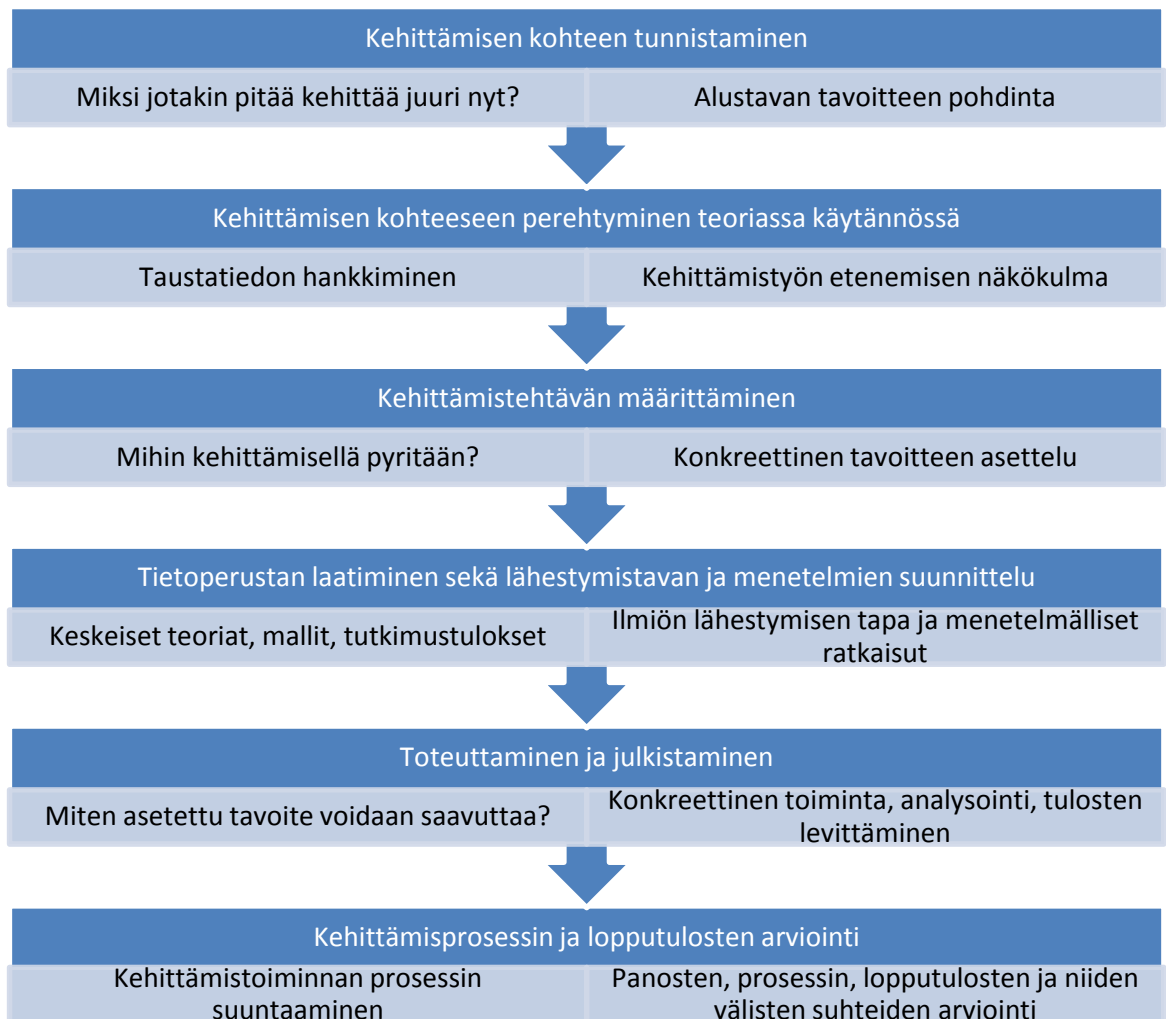
7.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta

Kehittämistoiminta on tuonut aikaisempaan tieteellisen tiedon korostamiseen uuden näkökulman. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta ei tukeudu ainoastaan tutkittuun tieteelliseen tietoon, sen tavoitteluun ja soveltamiseen. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa uusi tieto syntyy niissä ympäristöissä, joissa toiminta tapahtuu. Uusi tieto on luonteeltaan käytännöllistä ja teorian sekä käytännön rajat ylittävää. Sen ominaisuutena on käyttökelpoisuus. (Toikko ym. 2009, 42, 54.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö saa alkunsa erilaisista lähtökohdista. Organisaatiossa on saattanut nousta tarve kehittämiselle tai halu muuttaa toimintaa, jossa saataisiin aikaan muutoksia. Kehittämistyöhön kuuluu käytännön ongelmien ratkaisua ja uusien ideoiden, käytäntöjen, tuotteiden tai palveluiden kehittämistä ja toteuttamista. Kehittämistyössä etsitään asioille parempia vaihtoehtoja ja viedään asioita eteenpäin eli pyritään löytämään käytännön parannuksia tai uusia ratkaisuja. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 19.)

Tutkimuksellisuus on tärkeää kehittämistyössä muun muassa siksi, että kehittämissuhteen vaikuttavat tekijät on mahdollista ottaa kattavasti ja suunnitelmallisesti huomioon sekä kehittämistyön tulokset ovat perusteltavissa. Tutkimuksellisuus ilmenee kehittämistyössä ennen kaikkea siten, että kehittäminen on järjestelmällistä, analyttistä ja kriittistä. Lisäksi tutkimuksellisuus kehittämisessä tarkoittaa sitä, että omat ratkaisut ja tuotettu tieto rakentuvat olemassa olevan tiedon päälle. Tämä tapahtuu vuoropuhelunomaisesti, jossa näkyy kyky siirtää teoriapainotteista tietoa käytäntöön ja toisaalta kyky liittää kehittämistyössä saavutetut tulokset ja dokumentoitu tieto teoreettiseen tietoon. (Ojasalo ym. 2009, 21–22.)

Tutkimuksellinen kehittämisprosessi muodostuu erilaisista tehtävistä (Kuvio 1). Kehittämistoiminta mahdollistuu sillä, että toiminnan lähtökohdat on ensin määritelty eli kehittämisen kohde on tunnistettu. Kehittämisen perustelu nojaa useimmiten johonkin nykytilan ongelmaan tai visioon eli tulevaisuuden ihannekuvaan (Toikko ym. 2009, 57). Kehittämisen kohteeseen liittyvää tietoa haetaan sekä käytännöstä että perehtymällä teoreettiseen ja kirjoitettuun tietoon. Keskeistä on löytää näkökulma, jonka mukaan tutkimuksellisessa kehittämistyössä edetään. Näiden toimien avulla pystytään määrittelemään tarkka kehittämistehtävä ja rajaamaan kehittämisen kohde, suunnittelemaan lähestymistapa ja menetelmät. Kehittämistyön prosessissa muutoksen toteuttamiseen tulee suunnata aikaa ja resursseja. Tulosten jakaminen on keskeinen ja tärkeä osa työtä koko prosessin ajan. Arviointi on prosessin viimeinen vaihe, vaikkakin sitä tehdään koko prosessin ajan. Arviointi kohdistuu sekä prosessiin että sen tuotoksiin. Kehittämistyön tyypillinen arviointi on vastannut kysymyksiin tavoitteiden saavuttamisesta, aikaan saamisesta sekä resurssien tehokkaasta käytöstä. Haasteena on arvioinnin sisällyttäminen projektiin, vahvistamaan kehittämistyön tavoitteellista, tietoista ja oppivaa toteuttamista. (Ojasalo ym. 2009, 23–25; Vataja & Seppänen-Järvelä 2009, 217.)



Kuvio 1. Tutkimuksellinen kehittämisprosessi mukaellen Ojasalo ym. 2009, 22–47 ja Toikko ym. 2009, 56–63.

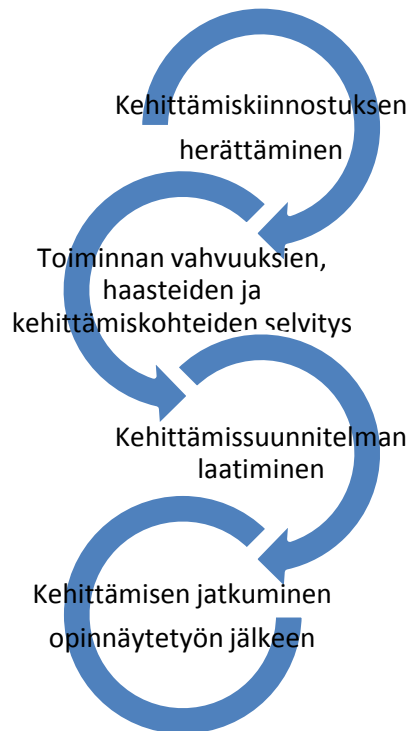
Kehittäminen voi edetä ylhäältä alas tai alhaalta ylös. Käytännössä tutkimuksellinen kehittämistoiminta on lähtöisin organisaation tilanteesta. Lähtökohtana voi olla organisaation, palvelujärjestelmän tai toiminta-alueen kehittäminen, jolloin kyseessä on pääasiassa ylhäältä-alas-kehittäminen. Toisaalta kehittäminen voi olla lähtöisin myös yksittäisten työntekijöiden havaitsemista haasteista ja ongelmista. (Toikko ym. 2009, 48.)

Tässä kehittämistyössä on tutkimuksellisen kehittämistoiminnan piirteitä. Tämä kehittäminen sai alkunsa sydänyhteisön strategiaprosessista, jossa keskeisenä asiana oli elinvoimaisuuden turvaaminen toimintaa kehittämällä tulevassa toimintaympäristön muutoksessa. Lisäksi halusin uutena toiminnanjohtajana tutustua sy-

dänyhdistysten tämän hetkiseen tilanteeseen ja toiminnan kehittämiseen. Alustavissa keskusteluissa yhdistystoimijoiden kanssa tuli myös esiin yhdistysten kehittymismyönteisyys. Sydänyhdistykset halusivat olla aktiivisia toimijoita ja olivat halukkaita myös itse vaikuttamaan omaan toimintaansa, joten kehittämistyö palveli myös heidän toiminnan tarkoitustaan. Tein kehittämistyötä vuorovaikutuksessa sydänyhdistysten aktiivitoimijoiden kanssa. Osallistuimme prosessissa konkreettiseen toimintaan ja kehittämisen suunnitteluun, kuten tutkimukselliseen kehittämiseen kuuluu (Toikko ym. 2009, 93).

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan soveltaminen sopi tähän kehittämistyöhön siksi, että tarkoituksena oli kartoittaa ensimmäiseksi toiminnan alkutilanne, vahvuudet, haasteet ja kehittämisen kohteet. Laadin kehittämissuunnitelman alkutilanneselvityksen pohjalta. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa käytännön ongelmat ja kysymykset ohjaavat tiedontuotantoa ja tietoa tuotetaan aidoissa käytännön toimintaympäristöissä (Toikko ym. 2009, 22).

Tässä kehittämistyössä on viitteitä toimintatutkimuksessa käytettävästä spiraalimallista. Kehittämistyön eteneminen voidaan hahmottaa spiraalina, jossa kehittämistoiminta on jatkuva prosessi. Tällöin edellä esitellyt prosessin eri vaiheet (kuvio 1) seuraavat toisiaan aina uudelleen. Spiraalin ensimmäinen kehä oli kehittämiskiinnostuksen herättäminen. Toisena spiraalin kehänä oli toiminnan nykytilan kartoitus ja kolmantena kehänä laadittu sydänyhdistystoiminnan kehittämissuunnitelma. Kehittämisen jatkuminen opinnäytetyön jälkeen oli spiraalin neljäs kehä (kuvio 2). (Toikko ym. 2009, 66).



Kuvio 2. Kehittämistyön spiraalimaisuus (mukaellen Toikko ym. 2009, 67).

Hyödynsin tässä kehittämistyössä sekä määrällisiä että laadullisia tutkimusmenetelmiä. Yhden ilmiön tutkimiseen voidaan käyttää useampaa kuin yhtä tiedonkeruu-, analysointi- ja tulkintamenetelmää. Menetelmät voivat olla toisiaan täydentäviä tai eri näkökulmaa valottavia. Tutkimuskysymys ohjaa sitä, käytetäänkö vain yhtä vai useampaa menetelmää, laadullista, määrällistä tai molempia menetelmiä. Useamman menetelmän käytön etuina ovat aineiston validointi, täydentäminen, vahvistaminen, syventäminen, rikastaminen ja kokonaiskuvan saaminen tutkittavasta ilmiöstä. Lisäksi monimenetelmällisyydellä voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta. (Hesse-Biber & Leavy 2011, 172; Kananen 2012, 178; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010, 58–59.)

Määrällinen tutkimus on menetelmä, jossa tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia kuvaillaan numeroiden avulla. Määrällisessä tutkimuksessa vastataan kysymyksiin ”kuinka paljon” tai ”miten usein”. Tulokset esitetään numeroina, esimerkiksi tunnuslukuina ja olennainen numerotieto tulkitaan ja selitetään sanallisesti. (Vilkkä 2007, 13–14.)

Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan lisätä ymmärrystä sosiaalisesta käyttäytymisestä tutkimalla ihmisten kokemuksia ja ajatuksia. Siinä korostuu tulkintojen, käsitysten tai motivaatioiden tutkiminen sekä ihmisten näkemysten kuvaus. Laadullinen tutkimusote on sopiva muun muassa silloin, kun halutaan saada uusi näkökulma tai epäillä teorian tai käsitteen merkitystä, tutkimustuloksia tai vakiintunutta tai aiemmin käytettyä metodiikkaa. Kaikkien laadullisen tutkimuksen lähestymistapojen tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta toimintatapoja, samanlaisuuksia tai eroja. (Kankkunen ym. 2010, 49–50; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 21.)

7.2 Kehittämisen metodit

Menetelmä eli metodi on tiedon tuottamisen väline kehittämisessä. Kehittämistoiminnan merkitys on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana ja siksi sen menetelmistä on tärkeää tehdä läpinäkyviä. Tällöin ulkopuoliset voivat tarkastella kehittämistoiminnan ominaisuuksia. Kehittämisen menetelmistä ei ole tietoa samalla tavalla kuin tutkimuksen menetelmistä ja siksi saatetaan ajatella, että kehittämismenetelmät eivät ole samalla tavoin luotettavia, vaikka kehittäminen on ollut osa sosiaali- ja terveydenhuoltoa jo pitkään. Kehittämismenetelmät ovat yleensä syntyneet tilanteissa, joissa on etsitty tarkoituksenmukaisia ratkaisuja. Tällöin niillä on vahva käytösuhte. Menetelmien kehittäminen onkin usein yrityksen ja erehdyksen kautta oivaltamista. (Seppänen-Järvelä 2009, 17–23, 31.)

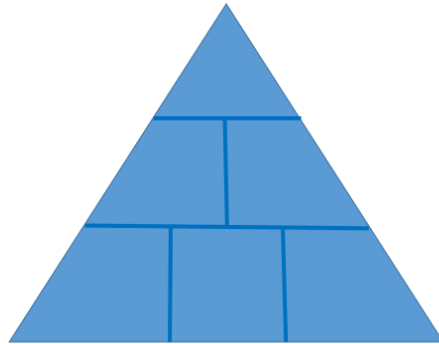
Kehittämistyössä keskeistä on menetelmien moninaisuus. Eri menetelmillä saadaan kehittämistyön tueksi erilaisia aineistoja ja sitä myöten erilaista tietoa, monenlaisia näkökulmia ja ideoita. Menetelmän valinnassa keskeistä on huomioida, minkälaista tietoa tarvitaan ja mihin sitä aiotaan käyttää. (Ojasalo ym. 2009, 40.) Käytin tässä kehittämistyössä kehittämisen metodeina pyramidiharjoituksen mukaelmaa, loma-kekyselyä ja arviointikeskustelua fokusryhmähaastattelun omaisesti. Seuraavassa taulukossa 1 olen kuvannut kehittämistyön menetelmät, aineistojen keruutavat, aineistojen kuvaus ja analyysitavat.

Taulukko 1. Kehittämistyön kuvaus.

Menetelmä	Aineiston keruu	Aineiston kuvaus	Analyysi
Pyramidiharjoituksen mukaelma	Järjestökoulutuspäivänä sydänyhdistysten toimijat laativat pyramidit sydänyhdistyksen keskeisistä tehtävistä.	N=5, yhteensä 22 vastaajaa	Sisällön analyysiä hyödyntäen aineiston luokittelu
Itsearviointilomakekysely	Arviointitilaisuuksissa sydänyhdistyksissä osallistujat täyttivät lomakekyselyn, jossa numeerisia väittämiä sekä avoimia vastauksia.	N=146	Numeeriset väittämät: määrällinen analyysi, aineiston tiivistäminen Avoimet vastaukset: teorialähtöinen sisällönanalyysi luokittelemalla
Arviointikeskustelut	Arviointitilaisuuksissa käytiin keskustelut fokusryhmähaastattelumenetelmää hyödyntäen.	N=17, arviointikeskustelujen ydinkoh- tien kirjaukset	Teorialähtöinen sisällönanalyysi luokittelemalla

7.2.1 Yhteisten näkökulmien luomisen tukena pyramidiharjoitus

Kehittämistyön ensimmäisenä metodina käytin mukaeltua pyramidiharjoitusta, joka perustuu yhteistoiminnalliseen pedagogiikkaan. Harjoituksen taustaideana on merkitysneuvottelu, joka toteutuu ryhmän avatessa omia näkökulmiaan harjoituksen kohteena olevasta asiasta ensin yksin, sitten pareittain ja sen jälkeen neljän hengen ryhmissä. Lopuksi suoritetaan äänestys ja kootaan koko ryhmän yhteinen pyramidi. (Öystilä 2017.)



Kuvio 3. Pyramidiharjoituksen pohja.

Pyramidiharjoitusta voi käyttää esimerkiksi työyhteisön arvojen tai periaatteiden laa-
timiseen ja palautteen keräämiseen. Harjoituksen aikana pyramidiin kirjataan itse-
näisesti esimerkiksi kuusi asiaa, jotka työntekijä toivoisi toteutuvan ryhmässä (kuvio
3). Asiat kirjataan tärkeysjärjestyksessä siten, että tärkein asia on pyramidissa ylim-
pänä. Seuraavaksi käydään neuvottelu parin kanssa ja kootaan luoduista 12:sta
asiasta yhteiset kuusi asiaa tärkeysjärjestyksessä. Näin parit laativat uuden pyrami-
din. Seuraavaksi parit muodostavat neljän hengen ryhmät, jotka neuvottelevat jäl-
leen yhteiset kuusi asiaa pyramidiksi. Lopuksi suoritetaan äänestys, jossa jokainen
antaa tukkimiehen kirjapidolla viisi ääntä niille asioille, joita pitää itse tärkeimpinä.
Tämän jälkeen katsotaan tulokset ja tarvittaessa neuvotellaan, mitkä asiat mahdol-
lisesti yhdistetään, koska usein sama periaate löytyy useammastakin pyramidista.
Lopputuloksena saadaan aikaan ryhmän yhteinen työskentelysopimus tai pelisään-
töpyramidi. (Öystilä 2017.)

Tässä kehittämistyössä pyrin pyramidiharjoituksen avulla saamaan aikaan keskus-
telua sydänyhdistystoiminnan tehtävistä. Pyysin osallistujia kirjaamaan pyramidiin
asioita, jotka he kokivat sydänyhdistyksen tärkeimmiksi tehtäviksi.

7.2.2 Nykytilan kartoitus lomakekyselyn avulla

Toisena kehittämisen metodina käytin lomakekyselyä. Kyselytutkimus valikoitui metodiksi sen vuoksi, että kehittämistyön aineistonkeruun kohderyhmä oli suuri. Aineiston keruuseen osallistui 17 sydänyhdistyksen aktiiviset toimijat, hallitukset, joissa kussakin oli 8-12 henkilöä. Vallin (2010, 108) mukaan kyselylomakeaineistoa voidaan kerätä tekemällä kysely isolle ryhmälle yhtä aikaa siten, että tutkija menee paikalle, jossa ryhmä kokoontuu. Tässä tiedonkeruun muodossa selkeänä etuna on se, että paikalla oleva tutkija voi tarkentaa kysymyksiä, mikäli hän huomaa, etteivät vastaajat ymmärrä kysymystä oikein tai jättävät kokonaan vastaamatta. Tällaisessa aineistonkeruutavassa vastausprosentti on korkea ja kustannukset suhteellisen pienet. (Valli 2010, 108.)

Kyselylomakkeen suunnittelu perustuu kehittämistyön tavoitteisiin (Ojasalo ym. 2009, 115). Käytin tässä kehittämistyössä kyselylomakkeen pohjana valmista toiminnan arviointilomaketta, jonka nimi on ”paikallisyhdistysten itsearviointilomake”. Lomake on suunniteltu paikallisyhdistyksen hallituksen itsearviointivälineeksi Sosi-aali- ja terveysturvan keskusliiton ja Terveystien edistämisen keskuksen toteuttama RAY-rahoitteisen Järvi-hankkeen pilottiryhmässä. Lomakkeessa on viisi arvioitavaa teemaa: 1) Ihmisten mahdollisuus osallistua ja toimia, 2) Perustehtävien hallinta, 3) Yhteistyö ja näkyvyys, 4) Talous- ja toimintaresurssit sekä 5) Tuloksellisuus ja kehittämisorientoituneisuus. (Paikallisyhdistyksen toiminnot arvioinnin alle [viitattu 03.10.2016].) Lomaketta oli perusteltua käyttää sydänyhdistysten itsearvioinnissa, koska se oli suunniteltu sellaisille yhdistyksille, joissa kaikki toimijat ovat vapaaehtoisia.

Valmiin toiminnan arviointilomakkeen avulla oli mahdollista saada vastaukset tämän työn kehittämiskysymyksiin, mutta tein lomakkeeseen lisäyksiä siten, että se palvelisi vielä paremmin tätä kehittämistyötä. Lisäsin jokaiseen teemaan avoimen kysymysvaihtoehdon ”Mitä ajatuksia arvioinnin tästä osuudesta heräsi?”, koska halusin luoda vastaajille mahdollisuuden tuoda esiin myös sellaisia asioita, joita valmiit vastausvaihtoehdot eivät suoraan anna. Lisäksi lisäsin kuudennen teeman ”Yhteistyö sydämpiirin ja sydänyhdistysten kanssa”, jossa kartoitettiin tuen ja osaamisen kehit-

tämisen tarpeita avoimilla kysymyksillä. Muokattu ”Sydänyhdistyksen toiminnan arviointi” -lomake on tämän kehittämistyön liitteenä (liite 1). Lomakkeeseen sisältyi siis kuusi teemaa, joissa väittämiä oli neljästä yhteentoista, yhteensä 33 kappaletta.

Käyttämäni kyselylomakkeessa olevien väittämien muuttujat olivat mitattavia ja siksi tässä kehittämistyössä oli piirteitä määrällisestä tutkimuksesta. Kyselylomakkeessa olevia väittämiä arvioitiin 4-portaisella Likertin asteikon muunnoksella, joka on määrälliseen tutkimukseen kuuluva järjestysasteikko ja jota käytetään pääasiassa mielipideväittämässä. Asteikon perusidea on, että samanmielisyyks on suurimmillaan asteikon toisessa päässä ja pienimmillään vastakkaisessa päässä. ja vastaajan tulee valita asteikolta parhaiten omaa mielipidettään vastaava vaihtoehto. (Heikkilä 2008, 53; Vilka 2007, 36–37, 46.) Käyttämässäni kyselylomakkeessa ei ollut asteikon keskivaiheeseen sijoittuvaa neutraalia vastausvaihtoehtoa.

Avoimet kysymykset toivat kyselylomakkeeseen myös laadullisen tutkimuksen näkökulman. Ojasalon ym. (2009, 117) mukaan avoimia kysymyksiä on suositeltavaa käyttää silloin, kun niiden käyttöön on painava syy ja vastaajajoukko tiedetään aktiiviseksi, helposti kantaa ottavaksi. Avointen kysymysten muodossa etuna on myös se, että vastausten joukossa voi olla hyviä ideoita (Valli 2010, 126). Lisäksi Heikkilän (2008, 50) mukaan avointen kysymysten vastaukset voivat tuoda esiin uusia näkökantoja tai jopa parannusehdotuksia.

7.2.3 Syvennettyä tietoa arviointikeskustelulla

Kehittämistyön kolmanneksi metodiksi valitsin fokusryhmähaastattelunomaisesti toteutetun arviointikeskustelun. Haastattelu sopii hyvin moniin kehittämistehtäviin, koska sillä saadaan kerättyä nopeasti, mahdollisesti syvällistäkin tietoa kehittämisen kohteesta (Ojasalo ym. 2009, 95). Fokusryhmähaastattelun etuna verrattuna yksilöhaastatteluihin on tiedon saaminen usealta ihmiseltä samaan aikaan ja siten saada kootusti käsitys tutkittavaan asiaan liittyvistä pääkohdista, ideoista ja mahdollisista huolista (Hesse-Biber ym. 2011, 164; Kankkunen ym. 2009, 95). Fokusryhmähaastattelua käytetään yleensä silloin, kun tarkoituksena on kehitellä uusia ideoita, paljastaa tarpeita ja asenteita tai kehittää uusia palveluja. (Toikko ym. 2009, 145.)

Haastattelu kannattaa Ojasalon ym. (2009, 95) mukaan yhdistää myös toisiin menetelmiin ja haastattelun tehtävänä voi esimerkiksi olla asioiden selventäminen tai syventäminen. Mäntyranta ja Kaila (2008, 1512) toteavat fokusryhmähaastattelun muistuttavan normaalia keskustelua ja siksi sen avulla asioiden syventäminen haastateltavien auttaessa toisiaan mahdollistuu. Tässä kehittämistehtävässä arviointikeskustelun suorittamisella fokusryhmähaastattelunomaisesti oli nimenomaan tarkoitus syventää lomakekyselyllä saatua tietoa.

Kruegerin ja Casey'n (2009, 6) mukaan fokusryhmähaastattelulla on tiettyjä ominaispiirteitä, joista ensimmäisenä on haastatteluun osallistuvat ihmiset. Muina ominaispiirteinä ovat kohdennettu keskustelu, jossa ihmiset tuottavat laadukasta tietoa käsitellessään tiettyjä asioita ja siten auttavat ymmärtämään kiinnostuksen kohteeseen liittyviä teemoja. Fokusryhmissä siis keskitytään systemaattisesti keräämään tietoa yhdestä aihealueesta (Aalto-Kallio, Saikkonen & Koskinen-Ollonqvist 2009, 67). Fokusryhmä on homogeeninen siinä suhteessa, että sen jäsenet ovat samalla tavoin sidoksissa tutkittavaan kohteeseen (Krueger ym. 2009, 7).

Fokusryhmämenetelmässä osallistujia on viidestä kymmeneen. Sopivan kokoinen ryhmä mahdollistaa mielipiteiden vaihdon. Tämä on haasteena erityisesti liian suurissa ryhmissä, jossa puheenvuoron saaminen ja siten kaikkien tasavertainen osallistuminen voi vaikeutua. Liian pienissä ryhmissä haasteena on se, että haastattelussa tuotettujen ideoiden sekä tulosten määrä saattaa jäädä pieneksi ja yksittäisten henkilöiden rooli korostua liikaa. (Krueger ym. 2009, 67–68.)

Fokusryhmän tavoite ilmoitetaan ryhmän jäsenille (Hirsjärvi & Hurme 2008, 62). Ryhmän vetäjä, haastattelija, ohjaa keskustelua ja varmistaa, että teemat käydään läpi ryhmässä. Ohjaajan rooli on merkittävä ja ohjaamisessa on huomioitava, että ryhmässä on mukana erilaisista sosiaalisista ja kulttuurisista taustoista olevia osallistujia. Ohjaajan vastuulla on myös huolehtia fokusryhmähaastattelun aikataulusta. Haastattelun kestoksi suositellaan noin kahta tuntia. (Krueger ym. 2009, 99–100; Liamputtong 2011, 5, 46.) Tässä kehittämistyössä ei huomioitu osallistujien valinnassa tai haastattelussa erilaisia sosiaalisia tai kulttuurisia taustoja, vaan osallistujat olivat sydänyhdistyksen hallituksen jäseniä ja siten heillä oli kaikilla samanlainen yhteys hallitukseen.

Haastattelumateriaalin tallentamisessa voidaan käyttää monenlaisia tapoja. Materiaali voidaan kerätä äänitettynä tai videokuvattuna, muistiotaululle kirjoitettuna tai esimerkiksi tietokoneelle kirjoitettaessa muistiinpanoihin perustuvana ydinkohtien kirjaamisena. (Krueger ym. 2009, 93; Toikko ym. 2009, 146.)

7.3 Aineistojen keruu ja kuvaukset

Keräsin kehittämistyön aineistoja kahdessa eri tilanteessa. Pyrin herättämään sydänyhdistystoimijoiden kiinnostuksen järjestökoulutuspäivässä pyramidiharjoituksen avulla. Sydänyhdistyksissä järjestetyissä itsearviointitilaisuuksissa keräsin määrällistä ja laadullista aineistoa itsearviointilomakekyselyllä sekä arviointikeskusteluilla.

7.3.1 Sydänyhdistystoimijoiden kiinnostuksen herättäminen

Kerroin kehittämistyöstä sydänyhdistystoimijoille keväällä 2016 järjestökoulutuspäivässä. Tuolloin koulutuksen yhtenä teemana oli sydänyhdistyksen toiminnan kehittäminen ja vertaisoppimisen hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä.

Sydänyhdistystoiminnan keskeisiä asioita kartoitettiin yhdessä pyramidiharjoitusmukaelman avulla. Toimin itse harjoituksen ohjaajana ja kerroin harjoituksen tarkoituksen ja toimintaperiaatteen vaiheittain.

Pyramidiharjoitukseen osallistui 22 sydänyhdistystoimijaa. Harjoituksessa osallistujat saivat tehtäväkseen miettiä, mitkä heidän mielestään olivat sydänyhdistyksen kuusi tärkeintä tehtävää. Harjoitus eteni siten, että jokainen osallistuja mietti ja täytti ensin oman pyramidinsa. Pyramidin kärkeen osallistuja kirjoitti hänelle itselleen tärkeimmän sydänyhdistyksen tehtävän. Sen jälkeen osallistujat ottivat vieressä istuvasta itselleen parin, jonka kanssa keskustellen he laativat yhteisen pyramidin. Tämän jälkeen osallistujat muodostivat viereisten parien kanssa neljän-kuuden hengen ryhmiä. Ryhmiä tuli viisi. Keskustelun ja mielipiteiden vaihdon myötä ryhmät laativat yhteisen pyramidin. Kuhunkin pyramidivaiheeseen oli varattu aikaa noin viisi minuuttia.

Pyramidiharjoituksessa saatiin aineistoksi ryhmien laatimat viisi pyramidia, joissa keskeisiä asioita oli kuvattu pääasiassa yhdellä sanalla tai asialla. Yhteensä sanoja tai asioita oli pyramideissa 30. Harjoituksen lopuksi ei käyty menetelmään yleensä kuuluvaa äänestystä, vaan ryhmien pyramidit käytiin yhteisesti vuorotellen läpi. Yhteisessä keskustelussa huomioitiin, että kaikkien ryhmien pyramideissa oli hyvin samankaltaiset teemat, joiden tärkeysjärjestys saattoi olla erilainen. Pyramidiharjoitus toimi eräänlaisena toiminnan kehittämisen kiinnostuksen herättäjänä ja tämä sai myönteistä palautetta koulutukseen osallistuneilta.

7.3.2 Itsearviointitilaisuudet nykytilanteen arvioinnissa ja tiedon syventämisen apuna

Keväällä 2016 kutsuin sydänyhdistysten puheenjohtajien kautta aktiiviset toimijat sydänyhdistystoiminnan itsearviointitilaisuuteen. Kutsut lähetettiin sähköpostitse tai kirjeitse. Kerroin, että tarkoituksena on toteuttaa sydänyhdistystoiminnan itsearviointi esimerkiksi hallituksen kokouksen yhteydessä tai kutsumalla hallituksen jäsenet erilliseen, noin kaksi tuntia kestävään, tapaamiseen.

Puheenjohtajat huolehtivat hallitusten kutsumisesta ja muista käytännön järjestelyistä. Arviointitilaisuudet järjestettiin pääasiassa yhdistysten käyttämissä kokoustiloissa, kuten ravintolan kabinetissa, kunnalta, seurakunnalta tai muulta toimijalta vuokratuissa tai käyttöön saaduissa tiloissa. Yksi arviointitilaisuus järjestettiin hallituksen jäsenen kotona. Kaikki tilat olivat yksityisiä ja rauhallisia. Ulkopuolisia häiriötekijöitä ei ollut.

Kehittämistyöhön osallistuvat olivat sydänyhdistysten aktiivitoimijoita, joiden rooli oli yhdistyksessä joko hallituksen luottamustehtävissä tai muissa nimetyissä rooleissa. Valitsin heidät kehittämistyön osallistujiksi siksi, että heillä oli luottamustehtävän tai roolin tuoma mahdollisuus vaikuttaa yhdistyksen toimintaan ja he olivat selkeämmin perillä yhdistyksen asioista verrattuna muihin yhdistyksen jäseniin. Hallitusten luottamushenkilöt ja muissa nimetyissä rooleissa toimivat ihmiset olivat hyvin erilaisia taustoiltaan sekä yksityiselämän että yhdistyselämän puolella. Näin ollen lähtökohteisesti näkemykset ja kokemuksetkin heillä olivat hyvin moninaisia.

Sydänyhdistystoiminnan arviointitilaisuudet järjestettiin kevään, kesän ja alkusyksyn aikana vuonna 2016. Tilaisuudet järjestettiin kaikissa Etelä-Pohjanmaan Sydänpiirin sydänyhdistyksissä (17) ja osallistuneita henkilöitä oli yhteensä 146.

Arviointitilaisuuksien aluksi kerroin osallistujille, että tarkoituksena oli kartoittaa sydänyhdistystoiminnan tämän hetkisiä voimavaroja, haasteita ja mahdollisia kehittämiskohteita. Huomioin, että jotkut osallistujat olivat jännittyneitä uudenlaisesta tilaisuudesta – tällainen arviointi oli monille ihan uusi kokemus. Pyrin lievittämään jännitystä kertomalla, että kenenkään yksittäisen ihmisen vastaukset eivät tule esiin aineistosta eikä arvioinnin tarkoituksena ole arvioida ihmisiä vaan yhdistyksen toimintaa. Kerroin myös, että tässä tilaisuudessa on mahdollisuus keskustella aiheista, joista yhdistyksen hallituksessa ei ole ehkä aikaisemmin keskusteltu esimerkiksi aikapulan vuoksi. (Ks. Ruusuvuori & Tiittula 2005,41; Valtonen 2005, 232.)

Sydänyhdistyksen toiminnan arviointi -lomakkeeseen vastasivat itsearviointitilaisuudessa olevat hallituksen jäsenet ja yhdistyksestä riippuen myös muut yhdistyksen tarpeelliseksi katsomat avainhenkilöt. Jokainen osallistuja vastasi lomakkeeseen itsenäisesti. Lomakkeeseen vastattiin teema kerrallaan eli kun jokainen oli vastannut teemaan liittyviin väittämiin ja avoimiin vastauksiin, siirryttiin itsearviointikeskusteluun. Keskustelun jälkeen siirryttiin vastaamaan kyselylomakkeen seuraavaan teemaan jne. Itsearviointikeskustelu on kuvattu myöhemmin tässä luvussa.

Aineistoksi saatiin yhdistyksestä riippuen viidestä kolmeentoista täytettyä arviointilomaketta, yhteensä 146 kappaletta. Vastauksena lomakkeissa oli sekä väittämien numeeriset arvoinnit että teemojen avoimet vastaukset.

Sydänyhdistystoiminnan itsearviointikeskustelu käytiin sydänyhdistyksen toiminnan arviointi -lomakkeen vastaamisen yhteydessä. Kun vastaajat olivat vastanneet kaikkiin teeman väittämiin ja avoimeen kysymykseen, käytiin fokusryhmähaastattelunomaisesti toteutettu sydänyhdistystoiminnan arviointikeskustelu. Keskustelurunkona toimi itsearviointilomakkeen teemat (s. 37) ja väittämät toimivat keskustelun muistilistana ja ohjasivat keskustelua. Tarkoituksena oli keskustelun avulla saada lisätietoa itsearviointilomakkeen teemoista.

Itsearviointitilaisuuden aluksi olin kertonut tilaisuuden tarkoituksen ja mahdollisuuden luottamukselliseen keskusteluun. Ohjasin keskustelua teemoittaisen muistilistan avulla. Itsearviointikeskustelun aikana pyrin virittämään sopivan ilmapiirin, jotta osallistujat rohkaistuivat tuomaan esiin ajatuksiaan ja mielipiteitään aiheesta. Kannustin heitä yhteiseen keskusteluun ja pohdintaan. (Ks. Davies 2007, 178–180; Valtonen 2005, 223.)

Itsearviointikeskustelussa osallistujat toivat esiin niitä asioita, joissa yhdistys oli tällä hetkellä onnistunut hyvin. Lisäksi keskustelun keskiössä olivat asiat, joissa oli selkeästi kehitettävää ja koettiin haasteita. Osallistujien aktiivisuudella oli vaikutusta keskustelujen kulkuun. Jotkut olivat toisia aktiivisempia ja innokkaampia tuomaan esiin näkemyksiään asioihin. Kaikki osallistujat eivät olleet niin kiinnostuneita käsiteltävästä aiheesta kuin toiset. Joskus myös oli tarpeellista palauttaa rönsyillyttä keskustelua käsiteltävään aiheeseen.

Arviointikeskusteluun osallistuivat arviointitilaisuudessa mukana olevat osallistujat. Keskusteluja käytiin yhteensä 17 ja osallistujia keskusteluissa oli yhdistyksestä riippuen viidestä kolmeentoista ihmistä, yhteensä 146 henkilöä. Arviointitilaisuuksiin varatusta kahden tunnin ajasta arviointikeskusteluun käytettiin reilu tunti. Muutamilla yhdistyskäynneillä kuitenkin kokonaisuikataulu kutistui yhteen tuntiin, joka aiheutti sen, että kaikkia teemoja ei pystytty käymään läpi.

Dokumentoin käydyn arviointikeskustelun ydinkohtien kirjaamisena keskustelun edetessä tietokoneelle ranskalaisin viivoin. Näin pyrin saamaan mahdollisimman tarkasti ylös minkälaisia asioita ja teemoja keskustelussa nostettiin esiin.

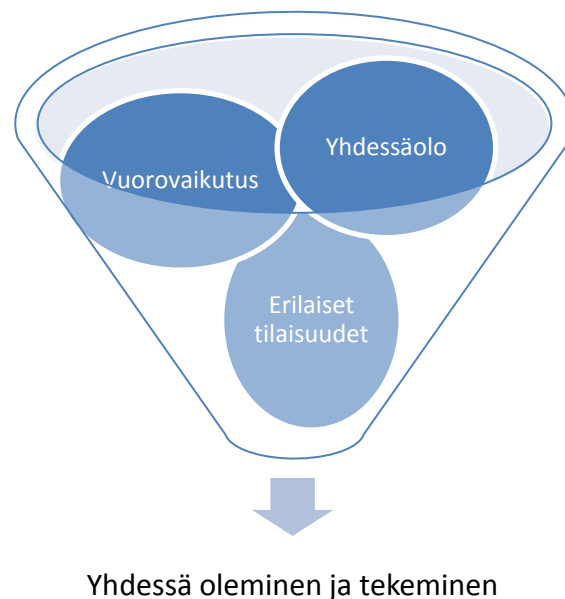
7.4 Analyysimenetelmät

Tässä kehittämistyössä aineistona oli pyramidiharjoitusmukaelman pyramidit, sydänyhdistysten itsearviointi -lomakkeiden väittämien kautta kerätty määrällinen aineisto ja avointen kysymysten sekä arviointikeskustelujen myötä saatu laadullinen aineisto. Analyysitavaksi tulee valita sellainen menetelmä, joka antaa tietoa siitä, mitä ollaan tutkimassa (Heikkilä 2008, 143). Näiden aineistojen analyysissä hyödynsin sekä määrällisiä että laadullisia aineiston analyysimenetelmiä.

7.4.1 Pyramidiharjoituksen aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysissä on useita vaiheita. Se on aineiston luokittelua sekä kokonaiskuvan luomista ja pyrkimystä esittämään tutkittava ilmiö uudessa perspektiivissä. Aineiston luokittelu luo pohjan, jonka varassa aineistoa voidaan myöhemmin yksinkertaistaa ja tiivistää sekä tulkita. Luokittelussa on kyse päättelystä. Tutkimustehtävä, aineiston laatu ja teoreettinen tietämys ovat yhteydessä luokkien muodostamisen kriteereihin. Luokittelut teemoitellaan tutkijan tulkintojen pohjalta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 143, 173.)

Pyramidiharjoituksen aineistona olevassa viidessä pyramidissa olevia yksittäisiä sanoja tai muutamalla sanalla kuvattuja asioita oli yhteensä 30. Ryhmittelin vastaukset teemoiksi, joiden alle kokosin samaa asiaa tarkoittavat sanat ja asiat. Sen jälkeen nimesin nämä teemat sisältöään kuvaaviksi (kuva 1).



Kuva 1: Esimerkki teemoittelusta.

7.4.2 Itsearviointiaineiston analyysi

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusaineiston analyysi perustuu aineiston kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. Määrällisellä analyysillä pyritään selvittämään esimerkiksi erilaisia ilmiöiden syy-seuraussuhteita, ilmiöiden

välisiä yhteyksiä tai ilmiöiden yleisyyttä ja esiintymistä numeroiden ja tilastojen avulla. Määrälliseen analyysiin sisältyy runsaasti erilaisia laskennallisia ja tilastollisia menetelmiä. (Määrällinen analyysi 2015.)

Määrällisen aineiston esikäsittely luo pohjan varsinaisille analyyseille. Aineistoon tutustuminen onnistuu yksinkertaisimmin selailemalla ja katselemalla. Yksittäisistä havaintoarvoista voi päätellä monenlaista, mutta tiivistämällä tietoa saadaan käsityksiä suuristakin tietomääristä. Tiivistämistä voi tehdä muun muassa jakaumien, tunnuslukujen ja kuvien avulla. Määrällisessä analyysissä voidaan tarkastella useampia muuttujia yhtä aikaa. (Vehkalahti 2008, 51–52, 67.)

Jos tutkimusongelma rajoittuu ilmiön kuvailuun, riittävät analyysimenetelmiksi aineiston rakennetta kuvaavat tunnusluvut, ristiintaulukointi ja riippuvuusanalyysit. Jos taas ilmiöllä on vahva teoriatausta, josta voidaan johtaa muuttujien väliset riippuvuussuhteet, käytetään hypoteesien testausta ja monimuuttujamenetelmiä. (Kananen 2008, 51.)

Sydänyhdistyksen itsearviointi -lomakkeen numeerisia vastauksia analysoin määrälliseen analyysiin kuuluvaa aineiston tiivistämistä hyödyntäen. Valitsin menetelmäksi sijaintiluvun ja käytin lukuna aritmeettista keskiarvoa, joka lasketaan summaamalla kaikki arvot yhteen ja jakamalla vastausten määrällä. Tarkoitus oli tutkia yhtä muuttujaa kerrallaan ja tavoitteena oli saada tietoa sen muuttujan jakaumasta aineistossa. Näin toimien pystyin esittämään numeraalista tietoa yhdistyksen toimijoiden mielipiteistä ja laskeminen onnistui laskimella tilasto-ohjelmien sijasta. (Ks. Vilka 2007, 119–120.)

Arviointitilaisuuksien jälkeen laskin lomakkeilla olevien väittämien saamat keskiarvot. Yhdistystoiminnan voimavarojen ja haasteiden löytämistä helpottamaan käytin keskiarvomääritysten jälkeen SWOT-nelikenttää (taulukko 2). SWOT on luonteeltaan yhteenvetävä synteetisomainen analyysi. Sen tarkoituksena on tuottaa selkeä kokonaiskuva käsitellystä asiasta. SWOT:n myötä nousee yleensä esiin keskeisiä teemoja, joihin kehittämisessä tulisi keskittyä. Asioiden listaaminen nelikenttään on aina subjektiivinen valinta ja tietyt asiat saattavat olla samanaikaisesti sekä vahvuuksia että heikkouksia. (Vuorinen 2014, 88–89, 94.)

Taulukko 2. SWOT-nelikenttämalli

Sisäiset vahvuudet (Strengths)	Sisäiset heikkoudet (Weaknesses)
Ulkoiset mahdollisuudet (Opportunities)	Ulkoiset uhat (Threats)

Määritin kyselylomakkeen väittämien kuulumisen joko sisäisiin tai ulkoihin asioihin. Sisäisiksi asioiksi määritin esimerkiksi hallituksen kokouskäytäntöihin ja vastuunjakoon liittyvät väittämät ja ulkoisiksi asioiksi esimerkiksi yhteistyöhön liittyvät väittämät. Tämän määrittelyn jälkeen nostin SWOT-tilukkuun sisäisiin vahvuuksiin ja ulkoihin mahdollisuuksiin ne sisäisiksi ja ulkoisiksi määrittämäni väittämät, joiden keskiarvo oli korkein. Sisäisiin heikkouksiin sekä ulkoihin uhkiin nostin ne väittämät, joiden keskiarvo oli matalin. Yhdistyksestä riippuen tilukkuun nousi 13-17 väittämää.

Yhdistyskohtaisista SWOT-nelikenttätulukoiista koostin yhden SWOT-nelikentän siten, että nostin siihen ne väittämät, jotka esiintyivät yhdistyskohtaisissa tulu-koissa viisi kertaa tai enemmän. Järjestin väittämät nelikentän lokeroihin siten, että lokerossa ylimpänä on väittämä, joka esiintyi yhdistysten SWOT-nelikenttäaineis-tossa useimmin ja alimpana väittämä, joka esiintyi viisi kertaa. Esiintyminen aineis-tossa näkyi sulussa olevana numerona väittämän jälkeen. Tähän nelikenttään nousi sisäiseksi vahvuudeksi muun muassa kymmenen kertaa aineistossa esiintynyt ”hal-lituksen kokouskäytännöt ovat toimivia” -väite. Sisäiseksi heikkoudeksi nousi esi-merkiksi 13 kertaa aineistossa esiintynyt ”yhdistyksellä on riittävästi vapaaehtoisto-i-mijoita” -väite. Ulkoiseksi mahdollisuudeksi nousi muun muassa useimmin aineis-tossa esiintynyt väite ”Yhdistyksellä on hyvä maine”. Ulkoisena uhkana oli esimer-kiksi 12 kertaa esiintynyt ”Yhdistys hankkii jatkuvasti uusia aktiivisia toimijoita” -väite. Näin koostui koko Etelä-Pohjanmaan alueen sydänyhdistysten yhteinen SWOT-nelikenttä, jossa oli selkeästi väittäminä yleisimmät sisäiset vahvuudet ja

heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhat. Tähän taulukkoon kirjautui yhteensä 23 väittämää (liite 2).

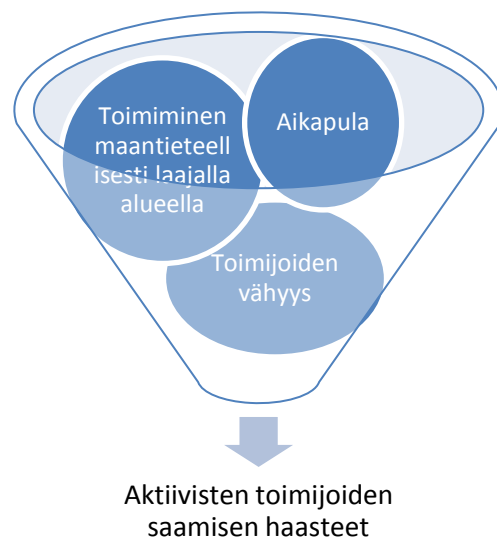
7.4.3 Arviointikeskustelujen aineiston analyysi

Sydänyhdistyksen itsearviointi -lomakkeen avointen vastausten sekä fokusryhmäkeskustelujen ydinkohtien kirjausten analyysissä käytin hyväksi sisällönanalyysiä. Analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus käsillä olevasta ilmiöstä. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään ilmiötä kuvaava aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. (Tuomi ym. 2002, 110.)

Ennen kuin varsinaista aineiston analysointia voidaan tehdä, tulee aineisto saattaa sellaiseen muotoon, että analyysin tekeminen on mahdollista (Metsämuuronen 2001, 51). Aineistojen analyysi aloitetaan yleensä litteroimalla eli kirjoittamalla aineisto tekstiksi. Yleensä se kirjoitetaan auki sanasta sanaan, mutta tutkija voi tehdä myös muita ratkaisuja. Tämän jälkeen tutkija lukee aineistonsa läpi useita kertoja. Analyysiyksikkönä toimii sana, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus. Lausumat pelkistetään aineiston käsittein ja kirjoitetaan erikseen, minkä jälkeen aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Samaa merkitsevät lausumat yhdistellään kategoriaan ja se nimetään sisältöään kuvaavalla nimellä. Aineiston ryhmittelyn jälkeen alakategoriat yhdistetään ja muodostetaan yläkategorioita ja näitä kokoavia käsitteitä. Lopputuloksena muodostuu pääkategoriat. (Kankkunen ym. 2009, 132, 137.)

Tässä kehittämistyössä kyselylomakkeiden avointen vastausten aineiston analyysissä oli piirteitä deduktiivisesta eli teorialähtöisestä sisällönanalyysistä. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineiston luokittelu perustuu teoriaan, teoreettiseen viitekehitykseen tai käsitejärjestelmään. Sisällönanalyysi aloitetaan analyysirungon muodostamisella. Runko voi olla väljä ja sen sisälle muodostetaan erilaisia luokituksia tai kategorioita aineistosta noudattaen sisällönanalyysin periaatteita. Aineistosta poimitaan ne asiat, jotka kuuluvat analyysirunkoon ja asiat, jotka jäävät analyysirungon ulkopuolelle. Ulkopuolelle jäävistä asioista muodostetaan uusia luokkia. Analyysirunko voi olla myös strukturoitu, jolloin aineistosta kerätään vain niitä asioita, jotka sopivat analyysirunkoon. (Latvala ym. 2001, 30; Tuomi ym. 2002, 116.)

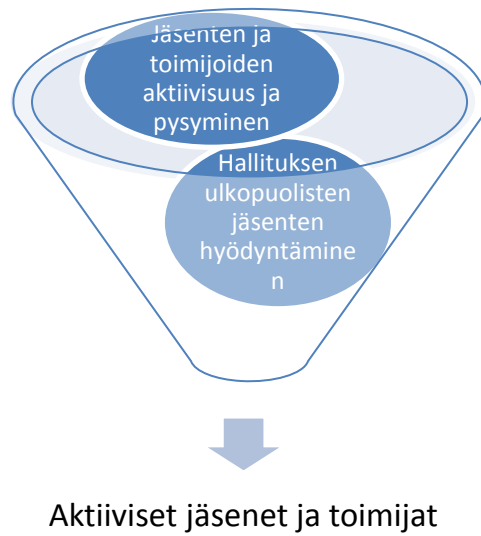
Kirjoitin itsearviointilomakkeiden vastaukset Wordiin kyselylomakkeen teemojen mukaisesti. Luin vastauksia useita kertoja, jotta sain kokonaiskuvan vastauksista ja hahmotin niiden suhteita kehittämiskysymyksiin. Luokittelin vastaukset voimavaroihin, haasteisiin ja kehittämiskohteisiin, jotka toimivat analyysirunkona. Poimin luokitelluista teksteistä keskeisiä asioita ja yhteneväisyyksiä. Ryhmittelin keskeiset ja yhtenevät asiat ensin alakategorioiksi ja sitten yläkategorioiksi. Nimesin ne sisältöään kuvaavilla termeillä (kuva 2).



Kuva 2: Esimerkki yläkategorian nimeämisestä alakategorioiden kautta.

Arviointikeskusteluaineiston analyysin aloitin yhdistämällä kaikkien itsearviointikeskustelujen ydinkohtien kirjausten aineistot teemoittain wordiin. Luokittelin aineistoa saman analyysirungon perusteella kuin itsearviointilomakkeiden vastauksiakin. Luokitellusta aineistosta pyrin löytämään niitä asioita, jotka toivat lisäarvoa itsearviointilomakkeiden aineistolle, toimivat tukena yhdistyksiä toiminnan kehittämisessä ja mahdollistivat yhdistysten elinvoimaisuuden.

Nimesin käyttämäni teemat uudelleen vastaamaan enemmän sitä sisältöä, mikä arviointikeskusteluaineistosta nousi (kuva 3). Uudet teemat olivat 1) aktiiviset jäsenet ja toimijat, 2) toimintamahdollisuudet, 3) yhteistyöverkostot, 4) näkyvyys sekä 5) toiminnan kehittäminen.



Kuva 3: Esimerkki arviointikeskusteluaineiston teemojen nimeämisestä.

Itsearviointilomakkeiden avointen vastausten ja -keskustelujen kuudes teema ”Yhteistyö sydänpiirin ja muiden sydänyhdistysten kanssa” jätettiin analysoimatta tässä kehittämistyössä, koska se ei tuonut vastausta kehittämiskysymyksiin.

8 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Aineistot analysoitiin käyttämällä sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä. Alla olevissa luvuissa jokaisen menetelmän tulokset on esitetty erikseen. Tämä mahdollistaa sen, että tulokset kumuloituvat ja tuottavat lisäarvoa toisilleen (Davies 2007, 205).

8.1 Sydänyhdistyksen keskeiset tehtävät

Pyramidiharjoituksella pyrittiin löytämään kuusi keskeistä asiaa, jotka sydänyhdistystoimijat kokivat tärkeimmiksi sydänyhdistyksen tehtäviksi. Harjoituksen myötä teemoiksi nousivat yhdessä tekeminen ja oleminen, hyvinvoinnin ylläpito, vertaistuki, tiedottaminen, toiminnan monipuolisuus ja mahdollisuus vaikuttaa toimintaan.

Pyramidiharjoitus toimi kehittämiskiinnostuksen herättäjänä ja sen myötä yhdistystoimijat saivat vaihtaa ajatuksia toistensa kanssa sydänyhdistystoiminnan keskeisistä teemoista. Keskustellessaan pyramidien sisällöistä huomattiin, että jokaisessa pyramidissa oli samat teemat eri sanoin esitettyinä.

8.2 Itsearviointin tulokset

Kehittämistyön tulokset on esitelty itsearviointilomakkeen teemojen mukaisesti. Tulosten yhteydessä olevissa kuvioissa on itsearviointien väittämien mukaiset SWOT-nelikentät sekä avointen vastausten teemat. Luvuissa olevat tekstiviittaukset ovat suoria lainauksia itsearviointilomakkeiden vastauksista.

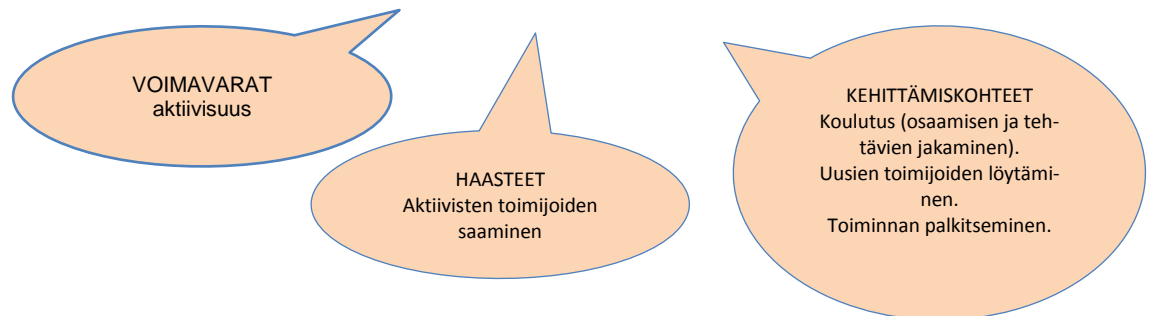
8.2.1 Ihmisten mahdollisuus osallistua ja toimia

Kehittämistyön ensimmäisessä teemassa osallistujat arvioivat ihmisten mahdollisuuksia osallistua ja toimia yhdistyksessä. Teemaan liittyviä aiheita olivat yhdistyksen kohderyhmä, jäsenhankinnan tekeminen ja jäsenten mahdollisuudet käyttää

osaamistaan yhdistyksen toiminnassa. Lisäksi arvioitiin hallituksen jäsenten vastuunjako ja koulutuksiin osallistumisen tukemista. Myös vapaaehtoistoimijoiden riittävyyttä, uusien aktiivisten toimijoiden hankintaa ja yhdistyksen käytäntöä kiittää aktiivisia toimijoita arvioitiin ensimmäisessä teemassa.

Kuvioon 4 on kerätty ihmisten mahdollisuudet osallistua ja toimia -teemaan liittyvien väittämien numeerisista arvioinneista koostettu nelikenttä sekä avoimista vastauksista esiin nousseet yhdistysten voimavarat, haasteet ja kehittämiskohteet.

IHMISTEN MAHDOLLISUUS OSALLISTUA JA TOIMIA	
VAHVUUDET <ul style="list-style-type: none"> Yhdistyksen hallituksen jäsenten vastuunjako on selkeä Yhdistys tukee koulutuksiin osallistumista Yhdistys tekee jatkuvasti jäsenhankintaa Yhdistyksellä on selkeä kohderyhmä Yhdistyksen jäsenet pääsevät käyttämään osaamistaan yhdistyksen toiminnassa 	HEIKKOUEDET <ul style="list-style-type: none"> Yhdistyksellä on riittävästi vapaaehtoistoimijoita. Yhdistys kiittää aktiivisia toimijoita eri tavoin.
MAHDOLLISUUDET	UHAT <ul style="list-style-type: none"> Yhdistys hankkii jatkuvasti uusia aktiivisia toimijoita



Kuvio 4. Ihmisten mahdollisuus osallistua ja toimia -teema.

Sydänyhdistystoiminnan suurimmat **vahvuudet** olivat ihmisten mahdollisuudessa osallistua ja toimia. Tästä teemasta löytyi eniten väittämiä, jotka oli arvioitu toteutuvan parhaiten yhdistysten toiminnassa. Sekä yhdistysten hallituksen selkeä vastuiden jako että koulutukseen osallistumisen tukeminen olivat selkeänä vahvuutena yli puolessa yhdistyksissä. Väittämien arviointien mukaan jäsenhankintaa tehtiin jatkuvasti ja yhdistyksellä oli selkeä kohderyhmä. Vahvuutena oli myös se, että yhdistyksen jäsenet pääsivät käyttämään osaamistaan yhdistyksen toiminnassa.

Itsearviointien väittämien mukaan yhdistystoiminnan suurin **heikkous** on vapaaehtoistoimijoiden riittävyys, väite ”yhdistyksellä on riittävästi vapaaehtoistoimijoita” oli mainittu suurimmassa osassa yhdistysten SWOT-nelikentissä. Vastaavasti uhissa

oli väite ”yhdistys hankkii jatkuvasti uusia aktiivisia toimijoita”. Käytännössä siis vapaaehtoistoimijoita ei ollut riittävästi, eikä niiden hankkiminen ollut jatkuvaa. Heikkoutena koettiin myös toimijoiden kiittäminen eri tavoin.

Avoimissa vastauksissa **voimavarojen** pääteemana nousi esiin aktiivisuus. Toimijoiden aktiivisuus näkyi vastauksissa mm. mainintoina hallituksen ja puheenjohtajan aktiivisuudesta, aktiivisesta jäsenhankinnasta ja runsaasta muusta toiminnasta.

”Meillä on avoin, iloinen ja toimiva sydänyhdistys.”

”Hallituksen jäsenet toimivat aktiivisesti ja tietävät tehtävänsä.”

Avoimissa vastauksissa nousi **haasteena** esiin aktiivisten toimijoiden saaminen. Tätä teemaa oli lähestytty sekä nykyisten toimijoiden resursseihin liittyvänä haasteena sekä yhdistyksen toiminta-alueen haasteena.

”Rajoitteet, ikä, terveys, aktiivia monessa järjestössä, joten aika ei riitä.”

”Jäsenet pelkäävät luottamustehtäviin joutumista.”

”Yhdistys on melko paljon **keskeinen, vaikka yhdistykseen kuuluu myös muita paikkakuntia.”

Kehittämiskohteeksi avointen kysymysten kautta nousi kolme teemaa: koulutus (osaamisen ja tehtävien siirtäminen ja jakaminen), uusien toimijoiden löytäminen sekä toiminnan palkitseminen. Koulutus koettiin olevan tärkeää useasta eri syystä. Koulutuksella ihmisiä saataisiin sitoutettua toimintaan ja ihmiset saisivat jaettua osaamistaan. Perehdytyksen avulla uusi toimija saataisiin nopeammin mukaan toimintaan ja esimerkiksi vapautuviin hallitustehtäviin löytyisi tekijöitä.

”Koulutukseen osallistumista olisi hyvä kannustaa ja tukea enemmän, että olisi valmiiksi koulutettujen henkilöitä vapautuviin tehtäviin.”

Uusien toimijoiden löytäminen -teemaan liittyen vastaajat toivat esiin sen, että toiminnan jatkuvuuden ja uudistumisen kannalta olisi tärkeää, että uusia tekijöitä löytyisi. Vastausten mukaan uusia tekijöitä varmastikin löytyisi, jos osattaisiin oikealla tavalla heitä lähestyä.

”Varmasti löytyisi muitakin tekijöitä.”

”Nuoria pitäisi saada yhdistyksen toimintaan mukaan.”

Toiminnan palkitseminen koettiin vastausten mukaan tärkeänä. Vastaajien mukaan olisi tärkeää saada kiitosta tekemästään työstä, lisäksi se saattaisi auttaa myös uusien vapaaehtoisten mukaan saamisessa. Vastauksissa tuotiin esiin myös varsinaisen palkitsemis- ja muistamisjärjestelmän kehittäminen tukemaan yhdistystoimijoiden huomioimista.

”Kiittämistä voisi lisätä, jolloin saataisiin enemmän vapaaehtoisia.”

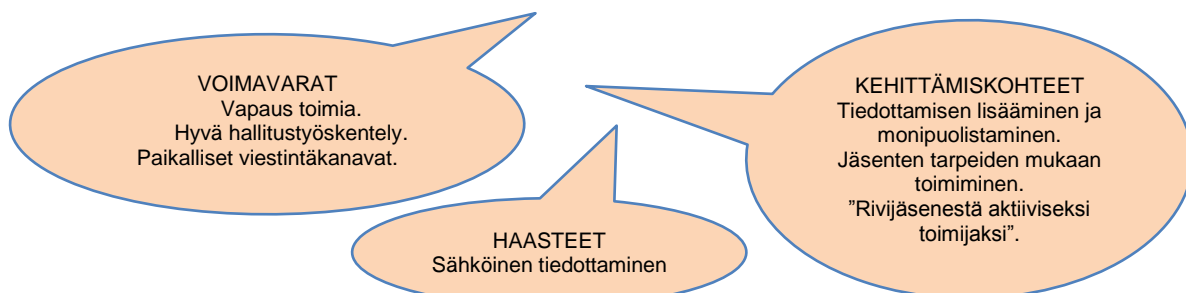
”Palkitsemis- ja muistamisjärjestelmän kehittäminen toimintasuunnitelmassa.”

8.2.2 Perustehtävien hallinta

Perustehtävien hallinta -teemaan liittyen osallistujat arvioivat yhdistyksen toiminta-ajatusta, tavoitteen määrittelyä ja arvokeskustelun käymistä. Lisäksi arvioitiin toiminnan suunnitelmallisuutta ja arviointia sekä henkilö- ja talousresurssien riittävyyttä. Teemassa paneuduttiin arvioimaan myös uusiin ideoihin tarttumista ja yhdistyksen toimimista paikallisena vaikuttajana ja edunvalvojana. Myös jäsentiedotuksen riittävyyttä, jäsenten mahdollisuuksia vaikuttaa yhdistyksen toimintaan sekä hallituksen kokouskäytäntöjä arvioitiin tässä teemassa.

Kuvioon 5 on kerätty itsearviointilomakkeiden perustehtävien hallinta -teemaan liittyvien väittämien numeerisista arvioinneista koostettu nelikenttä sekä avoimista vastauksista esiin nousseet yhdistysten voimavarat, haasteet ja kehittämiskohteet.

PERUSTEHTÄVIEN HALLINTA	
VAHVUUDET <ul style="list-style-type: none"> Hallituksen kokouskäytännöt ovat toimivia. Yhdistyksellä on selkeä toiminta-ajatus. 	HEIKKOUEDET <ul style="list-style-type: none"> Yhdistys arvioi toimintaansa (seurantatietojen keruu, osallistujapalautteet, itsearviointi) Yhdistyksessä keskustellaan sen arvoista. Toimintaan on riittävästi sekä henkilö- että talousresursseja.
MAHDOLLISUUDET	UHAT



Kuvio 5. Perustehtävien hallinta -teema.

Väittämien analyysin mukaan perustehtävien hallinnasta löytyi eniten asioita, joiden toiminnassa oli koettu olevan eniten haasteita. **Vahvuuksiakin** kuitenkin löytyi ja niiden mukaan hallituksen kokouskäytännöt koetaan olevan toimivia ja yhdistyksellä koetaan olevan selkeä toiminta-ajatus.

Heikkoutena väittämien mukaan koettiin toiminnan puutteellinen arviointi (seurantatietojen keruu, osallistujapalautteet, itsearviointi). Lisäksi ”yhdistyksessä keskustellaan sen arvoista” -väittäjä ei arvioinnin mukaan toteutunut yhdistyksissä. Toiminnassa ei myöskään koettu olevan riittävästi henkilö- ja talousresursseja.

Avointen vastausten mukaan **voimavaroina** oli kolme teemaa. Niistä ensimmäinen, oli toiminnanvapaus, jota oli kuvailtu mahdollisuutena toteuttaa uusia ideoita ja suunnitelmien väljyytenä. Hyvää hallitustyöskentelyä kuvattiin kiinteäksi ja sitoutuneeksi. Paikalliset viestintäkanavat koettiin tärkeäksi vahvuudeksi jäsentiedottamisen näkökulmasta. Tätä teemaa kuvattiin hyvällä suhteella paikallislehteen ja niissä tiedottamisen edullisuutena.

”Suunnitelmiin saatu väljyyttä – ei koko vuotta lyöty lukkoon.”

”Uudet ideat yritetään hoitaa aktiivisesti.”

”Hallituksen toiminta kiinteää ja sitoutunutta.”

”Paikalliseen lehteen hyvä yhteistyö.”

Avointen vastausten mukaan sähköinen jäsentiedottaminen koettiin **haasteena**. Tiedottamisen teki hankalaksi se, että jäsenistölle ei ole sähköpostiosoitteita ja kotisivujen päivittämiseen oli aikaa niukasti.

”Kotisivu pitäisi saada kuntoon.”

”Jäsenille tiedotus hankalaa, kun ei ole sähköpostiosoitteita.”

Avoimista vastauksista **kehittämiskohteeksi** nousi kolme teemaa. Ensimmäinen teema oli tiedottamisen lisääminen ja monipuolistaminen. Vastauksissa tuotiin esiin infokirjeen postittamisen mahdollisuus, paikallislehden hyödyntäminen, kotisivujen kuntoon saattaminen ja somen hyödyntäminen.

”Pitäiskö se infokirje saada aikaan. Onko tiedotus riittävää?”

Toisena kehittämiskohteena tuli esiin jäsenten tarpeiden mukaan toimiminen. Vastaaajat olivat kuvanneet asiaa mm. jäsenkyselyn teettämisenä, edunvalvonnan lisäämisenä ja sydänhoitajan saamisena terveyskeskukseen.

”Jäsenkysely jäsenkirjeen mukaan.”

”Uusia toimintaideoita otetaan yhdistyksessä mielellään vastaan.”

”Voisi selkeyttää kokonaisuutta – enemmän vaikuttavuutta esim. kunnan/terveydenhuollon toimintaan. Sydänhoitajan saaminen.”

Kolmantena kehittämiskohteena nousi esiin teema ”rivijäsenestä aktiiviseksi toimijaksi”. Tämä teema näkyi vastauksissa muun muassa toiveena jäsenistön aktiivisuuden lisääntymisestä. Lisäksi tämän teeman alla oli myös ideoita uusien jäsenten perehdytyksestä sydänyhdistystoimintaan, hallituksen jäsenten kouluttamisesta ja hallitusten varajäsenten hyödyntämisestä sekä aktiivisemmasta mukaan ottamisesta.

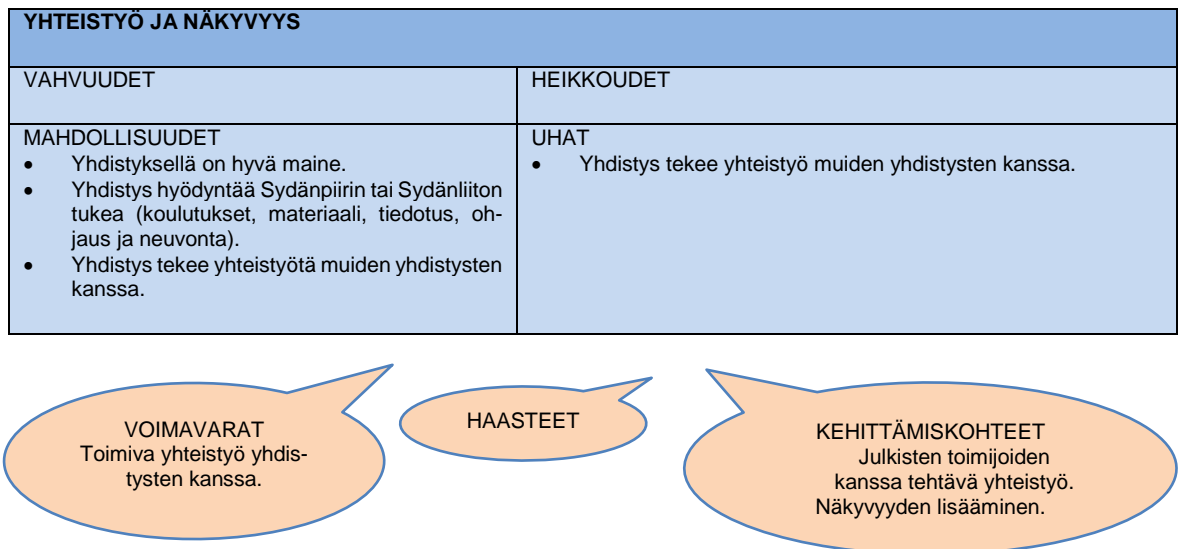
”Kunhan saataisiin ns. rivijäseniä mukaan toimintaan ja tuomaan tarpeitaan esille.”

”Hallituksen tueksi enemmän toimivia.”

8.2.3 Yhteistyö ja näkyvyys

Yhteistyön ja näkyvyyden teemaan kuuluivat maineeseen, yhteistyön tekemiseen sekä yhdistysten että julkisten toimijoiden kanssa arvioidut asiat. Lisäksi arvioitiin yhdistyksen viestintää toiminta-alueella, Sydänpiirin tai Sydänliiton tuen hyödyntämisestä sekä tiedon välittämistä yhdistyksen toiminnasta.

Kuvioon 6 on kerätty itsearviointilomakkeiden yhteistyö ja näkyvyys -teemaan liittyvien väittämien numeerisista arvioinneista koostettu nelikenttä sekä avoimista vastauksista esiin nousseet yhdistysten voimavarat, haasteet ja kehittämiskohteet.



Kuvio 6. Yhteistyö ja näkyvyys -teema

Tässä teemassa koettiin olevan paljon **mahdollisuuksia**. Väittämien vastausten mukaan yhdistyksellä oli hyvä maine. Tämä väittämä löytyi lähes kaikkien yhdistysten (15/17) SWOT-nelikentästä. Tulosten mukaan yhdistykset hyödyntävät Sydänpiirin tai Sydänliiton koulutuksellista ja tiedotuksellista tukea, käyttävät materiaalia ja hyödyntävät ohjausta sekä neuvontaa

Väittämä ”yhdistys tekee yhteistyötä muiden yhdistysten kanssa” löytyi sekä mahdollisuuksista että **uhkista**. Tämä väittämä nousi yhtä monessa yhdistyksessä mahdollisuudeksi kuin uhkaksikin. Osalla yhdistyksistä oli toimiva yhteistyö muiden yhdistysten kanssa ja osassa yhdistyksistä tämä väite ei toteutunut.

Avoimissa vastauksissa **voimavaraksi** nousi toimiva yhteistyö yhdistysten kanssa. Vastauksissa oli useita mainintoja yhdistysyhteistyöstä, joka toimii ja kumppaneita oli osalla yhdistyksistä useita. Lisäksi todettiin, että yhteistyön tekeminen oli tärkeä osa toimintaa.

”Yhteistyö on aktiivista eri järjestöjen kanssa.”

Kehittämiskohteeksi avoimista vastauksista löytyi kaksi teemaa. Julkisten toimijoiden kanssa tehtävää yhteistyötä oli kuvailtu muun muassa terveyskeskusten kanssa yhteistoiminnan lisäämisenä ja seurakuntien mukaan ottamisena. Yleisesti koettiin, että yhteistoimintaa tulisi lisätä.

”Yhdistys toimii ehkä liikaa omassa piirissään. Yhteistyötä enemmän.”

”Yhteydenpito kaiken A ja O.”

Näkyvyyden lisääminen -teemaa kuvailtiin yhdistysten viestinnän osaamisen lisäämisellä, kotisivuviestinnän aktivointina ja valmiin materiaalin käytön lisäämisellä.

”Levittää hyviä käytäntöjä muille, esim. sähköisenä tallentaa pöytäkirjat.”

”Näkyvä toiminta ja tapahtumat tuovat positiivista näkyvyyttä.”

”Sydänliiton materiaali ja tiedotus – voisiko käyttää enemmän hyväksi?”

8.2.4 Talous- ja toimintaresurssit

Tähän teemaan liittyen osallistujat arvioivat yhdistyksen toimimista sopivissa tiloissa ja taloudellisten resurssien kohdentamista oikein. Samalla arvioitiin myös talousarviossa pysymistä ja varainhankinnan kehittämistä.

Kuvioon 7 on kerätty itsearviointilomakkeiden tähän teemaan liittyvien väittämien numeerisista arvioinneista koostettu nelikenttä sekä avoimista vastauksista esiin nousseet yhdistysten voimavarat, haasteet ja kehittämiskohteet.

TALOUS- JA TOIMINTARESSURSSIT	
VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
MAHDOLLISUUDET <ul style="list-style-type: none"> • Yhdistys pystyy toimimaan sopivissa tiloissa (kokoukset, yhteiset tapaamiset) • Yhdistys pysyy vuosittaisessa talousarviossa. • Yhdistyksen taloudelliset resurssit on kohdennettu oikein. 	UHAT <ul style="list-style-type: none"> •



Kuvio 7. Talous- ja toimintaresurssit -teema

Talous- ja toimintaresurssien teemassa korostui väittämien mukaan resurssien antamat **mahdollisuudet** toimia. Yhdistys pystyi toimimaan, pitämään kokouksiaan ja yhteisiä tapaamisia, sopivissa tiloissa. Lisäksi taloudellisten resurssien mahdollisuudet näkyivät siinä, että yhdistys pysyi vuosittaisessa talousarviossa ja yhdistyksen taloudelliset resurssit oli kohdennettu oikein.

Avoimissa vastauksissa nousi selkeänä **voimavarana** vakaat resurssit. Vastauksissa oli useita mainintoja käytettävistä tiloista, joiden vuokra oli maltillinen tai ilmainen. Talouden kerrottiin olevan tällä hetkellä kunnossa.

”Kokoustilat hyvät ja miellyttävät.”

”Kokoustila työtä vastaan”

”Yhdistys on saanut rahallista tukea.”

Haasteena koettiin varainhankinta, johon ei riittänyt riittävästi aikaa ja energiaa. Se nähtiin **kehittämiskohteena**, jota tulisi kehittää ja johon oli löydettävä uusia keinoja. Varainhankinnan koettiin tulevan joskus liian keskeiseksi osaksi toimintaa.

”Kova homma, kuka ehtii?”

”Rahat ovat aina puheenkeskiössä.”

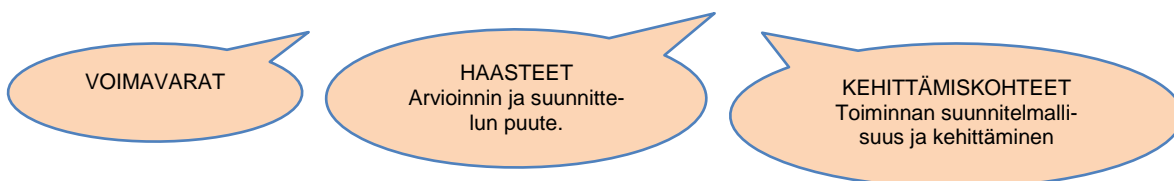
”Toisaalta on turha kerätä rahaa – ehkä enemmän toimintaa, joka kohdistuu monipuolisesti jäsenistöön.”

8.2.5 Tuloksellisuus ja kehittämisorientoituneisuus

Tässä teemassa osallistujat arvioivat toimintaympäristön muutosten huomiointia ja yhdistyksen kykyä arvioida niiden vaikutusta sekä yhdistyksen toiminnan tuloksista viestimistä jäsenille, aktiivisille toimijoille ja muulle sydänyhteisölle. Lisäksi aiheena oli oman toiminnan vuosittainen arviointi ja sen pohjalta suunnitellut kehittämistoimenpiteet ja -suunnitelmat.

Kuvioon 8 on kerätty itsearviointilomakkeiden tuloksellisuus ja kehittämisorientoituneisuus -teemaan liittyvien väittämien numeerisista arvioinneista koostettu nelikenttä sekä avoimista vastauksista esiin nousseet yhdistysten voimavarat, haasteet ja kehittämiskohteet.

TULOSELLISUUS JA KEHITTÄMISORIENTOITUNEISUUS	
VAHVUUDET	HEIKOUDET <ul style="list-style-type: none"> • Yhdistys huomioi toimintaympäristön muutokset ja arvioi niiden vaikutusta yhdistykseen. • Toiminnanarvioinnin pohjalta suunnitellaan kehittämistoimenpiteet ja -suunnitelma
MAHDOLLISUUDET	UHAT <ul style="list-style-type: none"> • Yhdistys viestii jäsenille, aktiivisille toimijoille sekä muulle sydänyhteisölle toiminnan tuloksista



Kuvio 8. Tuloksellisuus ja kehittämisorientoituneisuus -teema.

Tuloksellisuus ja kehittämisorientoituneisuus näyttäytyi väittämien arvioinnin mukaan teemana, jossa yhdistyksissä oli kehitettävää. **Heikkoudeksi** väittämien mukaan nousi yhdistyksen toimintaympäristön muutoksiin liittyvä huomiointi ja vaikutusten arviointi sekä toiminnanarvioinnin pohjalta suunnitellut kehittämistoimenpiteet ja -suunnitelmat. Yhdistyksen viestintä oman toimintansa tuloksista jäsenille,

aktiivisille toimijoille ja muulle sydänyhteisölle nousi väittämien arvioinneista **uhkana**.

Avointen vastausten mukaan **haasteena** yhdistyksissä oli arvioinnin ja suunnittelun vajavaisuus. Arviointi koettiin vaikeana sekä haasteellisena ja sitä tehtiin vastausten mukaan liian vähän.

”Arviointia ja suunnittelua on liian vähän.”

”Arviointi vaikeaa, se on niin monimuotoista ja haasteellista.”

”Tärkeä, joka usein jää huomioimatta ja sen perusteella kehittämättä.”

Kehittämiskohteeksi avoimista vastauksista nousi toiminnan suunnitelmallisuus ja kehittäminen. Tätä teemaa oli vastauksissa kuvattu toiveella kehityksestä, halulla saada perustietoa ja uusia ideoita sekä arvioinnin antamalla innostuksella toimeen tarttumisesta.

”Toimintaympäristön muutos käytävä konkreettisesti läpi ja ajatusten vaihto.”

”Herätti ajatuksia, kehittämiseen syytä tulevissa kokouksissa.”

”Ryhdytään työhön.”

8.3 Arviointikeskustelut itsearviointien syventäjänä

Arviointikeskusteluaineisto tuki itsearviointilomakkeiden tuloksia. Voimavaroiksi, haasteiksi ja kehittämiskohteiksi nousi hyvin samankaltaiset teemat kuin itsearviointilomakkeistakin. Keskusteluaineisto kuitenkin antoi näihin teemoihin liittyvää lisätietoa ja selitti asioita.

Kuviossa 9 olevat uudelleen nimetyt teemat vastaavat arviointikeskusteluista nousutta sisältöä. Nämä toiminnot olivat kiinteässä yhteydessä ja vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja kaikki koettiin tärkeiksi yhdistyksen elinvoimaisuuden kannalta.



Kuvio 9. Arviointikeskusteluaineiston teemat

8.3.1 Aktiiviset jäsenet ja toimijat

Jäsenien saaminen oli haasteellista. Erityisesti nuorempien jäsenten mukaan saaminen jäsenten keski-ikänsä ajan noustessa tuntui hankalalta ja luonnollinen poistuma oli suurta. Jäsenten pysyminen yhdistyksen toiminnassa sekä hyvä osallistumisaktiivisuus oli osallistuneiden mielestä tärkeää ja toimijoita palkitsevaa.

Jäsenhankintaa tehtiin hyvin monipuolisesti erilaisissa tapahtumissa ja yhdistyksen toiminnoissa. Jäsenhankintakampanjat koettiin tärkeiksi jäsenhankinnan ajankohdiksi. Edellytyksenä jäsenhankinnalle oli henkilökohtainen kontakti uuteen mahdolliseen jäseneseen. Jäsenhankinta vei paljon aikaa ja siksi siihen toivottiin vielä enemmän aktiivisuutta esimerkiksi hallitukselta.

Aktiivisten toimijoiden löytäminen koettiin olevan vaikeaa, koska useat yhdistykset ja toimijat kilpailivat ihmisten vapaa-ajasta ja resurssista. Koettiin, että moni halusi liittyä jäseneksi kannatuksen tai hyvän asian vuoksi, mutta he eivät olleet valmiita satsaamaan omia resurssejaan yhdistyksen hyväksi toimimiseen.

Hallituksen hyvä vastuunjako ja aktiivisuus koettiin tärkeäksi. Vastuun määrän tuli kuitenkin olla maltillinen. Osallistujat kokivat, että vastuualueet tuli jakaa hallituksen

jäsenten kesken mielenkiinnonkohteiden mukaan, jolloin sitoutuminen oli parempaa. Itsearviointikeskustelujen osallistujat toivat esiin, että uusien yhdistystoimijoiden perehdytys helpottaisi asioiden omaksumista ja mahdollisesti myös auttaisi toimintaan sitoutumisessa. Yhdistyksissä oli jonkin verran käytettävissä "keikkalaisia", joita oli mahdollista hyödyntää heidän mielenkiinnon kohteiden mukaisesti yhdistyksen toiminnassa.

8.3.2 Toimintamahdollisuudet

Monipuolinen toiminta koettiin olevan edellytyksenä sille, että yhdistystoimintaan saatiin mukaan erilaisia ja eri-ikäisiä ihmisiä. Yhdistyksissä järjestettiin toimintaa hyvin monipuolisesti ja eri yhdistyksissä painotettiin toiminnassa erilaisia asioita. Pääasiassa toiminnan suunnittelua ohjasi yhdistystoimijoiden oma mielenkiinto asioihin. Koettiin, että näin omaa osaamista pystyttiin hyödyntämään yhdistyksen toiminnassa parhaiten.

Jäsenistön toiveita toiminnan suhteen oli pyritty kuuntelemaan ja toteuttamaan mahdollisuuksien mukaan. Jäsenet antoivat palautetta pääasiassa suullisesti. Toiveita toiminnasta oli kerätty jonkin verran lähinnä kokouksissa ja tapahtumissa. Osallistujat kokivat, että palautetta ja toiveita tulisi kerätä jäsenistöltä enemmän, jotta heidän vaikutusmahdollisuudet lisääntyisivät.

Resurssit ohjasivat toimintaa. Osallistujat kokivat, että uusi toiminta vaati yleensä sekä talous- että henkilöresursseja. Tämä koettiin haasteena, koska toimintojen toteutusvastuu oli usein vain muutamilla, pääasiassa hallituksen jäsenillä ja se kuormittaa toimijoita.

Osallistujat kokivat, että yhdistysten talousresurssit olivat riittävät vaikkakin pääasiassa pienet. Varainhankintaa tehtiin usealla eri tavalla, joista alueen yhteinen Syrämmestä sydämeen -lehti koettiin parhaiten tuottavana, vaikkakin erittäin työläänä varainhankinnanmuotona. Monilla yhdistyksillä tilaan liittyvät kustannukset olivat lähiaikoina nousseet, koska esimerkiksi kunta ei enää antanut ilmaisia kokoustiloja. Yhdistykset pyrkivät löytämään edullisia kokoontumispaikkoja ja erilaiset yhteistyön muodot auttoivat jopa ilmaisten tilojen saamisessa.

8.3.3 Yhteistyöverkostot

Yhteistyön tekeminen ja yhteistoiminnan kumppanit koettiin erittäin tärkeäksi yhdistystoiminnan elinvoimaisuuden kannalta. Yhteistyöverkostoja oli olemassa sekä julkiseen ja yksityiseen toimijaan että yhdistyksiin.

Vahvimmat verkostot liittyivät yhdistysten väliseen yhteistoimintaan ja se näkyi esimerkiksi yhteisissä tapahtumissa ja toiminnoissa. Yhdistyskumppanuuksissakin kuitenkin koettiin olevan vielä kehittämistä. Heikoiten yhteistyön koettiin toimivan julkisen toimijan esimerkiksi terveyskeskuksen kanssa.

Itsearviointikeskusteluihin osallistujat toivat esiin, että yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa oli ollut puhetta ja kumppaneita oli haettu, mutta vielä ei oltu päästy toiminnan tasolle. Yhteistyöverkostojen käynnistymisessä aloitteen tekeminen koettiin haasteellisena. Esteinä nähtiin olevan muun muassa haluttomuus yhteistyön tekemiseen ja ajanpuute. Lisäksi vastuuasiat ja työmäärän mahdollinen lisääntyminen mietityttivät osallistujia.

Yhteistyöverkostojen nähtiin tuovan toiminnalle näkyvyyttä ja viestinnällistä hyötyä. Lisäksi taloudellinen hyöty oli huomattava, kun toimintoja toteutettiin yhdessä toisen kanssa. Toimivien yhteistyöverkostojen avulla koettiin, että hyvien toimintatapojen jakaminen eri toimijoiden kesken oli mahdollista ja hyöty yhteistyöstä oli molemminpuolinen.

8.3.4 Näkyvyys

Yhdistyksissä oli käytössä erilaisia tiedottamiseen liittyviä kanavia. Toimivimmaksi kanavaksi koettiin paikallislehden järjestötoimintapalstat tai vastaavat, jota jäsenet olivat oppineet seuraamaan. Yhdistyksillä oli käytössä lisäksi kotisivut ja joillakin myös jäsentiedote, jonka kautta pystyivät viestimään asioista. Tiedottamista tehtiin myös yhdistysten tapahtumissa ja muiden yhdistysten kautta.

Vaikka tiedotusta koettiin olevan paljon, niin samalla kuitenkin koettiin, että se ei ollut riittävää ja sen haasteena oli esimerkiksi sekä toimijoiden että jäsenistön säh-

köisten viestimien käytön puutteellinen osaaminen ja esimerkiksi postitettavan jäsentiedotteen kustannukset. Lisäksi koettiin, että esimerkiksi verkkosivujen ylläpitoon tarvittavaa aikaa ei ollut riittävästi.

Näkyvyyttä oli myös erilaisissa tapahtumissa ja toiminnoissa mukana oleminen. Myös yhteistyön koettiin tuovan näkyvyyttä. Näkyvyys oli suurta erityisesti erilaisten teemaviikkojen ja päivien aikoina, kuten sydänviikolla ja maailman sydänpäivänä. Yhdistyksen hyvä maine koettiin olevan apuna positiivisen näkyvyyden saamisessa. Näkyvyyden parantamiselle nähtiin olevan myös mahdollisuuksia, se vaatii kuitenkin pohdintaa ja yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Esimerkiksi paikkakunnan kuu-kauden yhdistyksen valitseminen voisi olla yksi näkyvyyden lisäämisen idea.

8.3.5 Toiminnan kehittäminen

Toiminnan kehittämiseen liittyvät asiat koettiin aiheeksi, johon ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Toimintaympäristössä oli tapahtunut joidenkin yhdistysten alueilla jo muutoksia ja koettiin, että muutokset olivat vaikuttaneet myös yhdistyksen toimintamahdollisuuksiin. Osallistujia mietitytti yhdistyksen rooli SOTE-uudistusprosessissa.

Yhdistyksen toiminnan toivottiin löytävän oman jalansijansa muutoksessa ja toisaalta toiveena oli myös halu pysyä pienenä paikallisena ruohonjuuritason toimijana. Ajatuksena oli, että sitä jatketaan, missä on onnistuttu ja sellaisesta toiminnasta pidetään kiinni, joka on koettu hyväksi ja toimivaksi. Osallistujat toivat esiin myös sen, että toimintoja arvioidaan myös kriittisesti ja pyritään jättämään toimintoja pois, jotka eivät palvele enää yhdistystä ja tuhlaavat näin ollen vain resursseja.

Yhdistyksillä oli omia suunnitelmia, joiden myötä haluttiin keskittyä tiettyihin osa-alueisiin ja edistää tiettyjä asioita. Yhdistykset olivat keskittymässä esimerkiksi jäsenhankintaan ja nuorempien mukaan saamiseen sekä keikkalaisten rekrytointiin. Yhdistyksissä koettiin, että sydänviikko oli erittäin työllistävä ja väsyttävä, joten toimintaa pyrittiin sieltä vähentämään ja lisäämään Maailman sydänpäivän yhteyteen. Uusia rahoitusmuotoja ja ilmaisia toimintatiloja pyrittiin löytämään sekä kevät- ja

syyskokouksien houkuttelevuutta lisäämään. Myös useassa yhdistyksessä aktiivisena toiminnan muotona olevien matkojen järjestämistä suunniteltiin arvioitavan kriittisesti, koska lähtijöitä oli haasteellista saada riittävästi.

9 SYDÄNYHDISTYSTOIMINNAN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Tämän kehittämistyön sydänyhdistystoiminnan kehittämissuunnitelman tavoitteiksi nostin aiheet, jotka tulivat selkeästi sekä itsearviointilomakkeista että -keskusteluista esiin elinvoimaisuuden näkökulmasta. Kehittämissuunnitelmassa on määritetty teemalle tavoitteet, keinot, vastuutahot, aikataulut sekä arviointi. Sydänyhdistys voi muokata kehittämissuunnitelmaa paremmin omia tarpeita vastaavaksi. Myös aikataulut voidaan suunnitella palvelemaan kutakin sydänyhdistystä. Jokaisen teeman kehittämissuunnitelma on esitetty omana taulukkonaan.

Jäsenet ja toimijat -teeman osion kehittämissuunnitelmassa, taulukossa 4, pääpaino on jäsenhankinnassa ja aktiivisten toimijoiden löytämisessä. Sydänyhdistyksen on mahdollista hyödyntää ja kehittää nykyisiä jäsenhankinnan ja aktiivisten toimijoiden löytämiseen liittyviä toimiaan, mutta myös mahdollisesti kokonaan uusien toimintojen kehittäminen on tarpeellista, jotta tavoitteet täyttyisivät. Päävastuullisia ovat sydänyhdistyksen toimijat, mutta Sydänpiiri tukee ja avustaa tarvittaessa. Syksyllä 2017 järjestettävä teemaverkosto pureutuu tähän teemaan tarkemmin ja vastuu sen järjestämisestä on Sydänpiirillä. Tavoitteen toteutumista arvioidaan jäsenmäärän kehityksellä sekä saatavalla palautteella teemaverkostosta.

Taulukko 3. Jäsenet ja toimijat -kehittämissuunnitelma.

Teema	Jäsenet ja toimijat
Tavoite	<ul style="list-style-type: none"> - Jäsenmäärän lasku hidastuu tai jäsenmäärä jopa nousee. - Uusia aktiivisia toimijoita tulee mukaan sydänyhdistystoimintaan.
Keinot	<ul style="list-style-type: none"> - Jäsenhankintakampanjoiden hyödyntäminen jäsenhankinnassa. - Aktiivinen jäsenhankinta uusissa tilanteissa ja henkilökohtainen kontaktointi. - ”Aktiiviset toimijat ja jäsenet” teemaverkostoon osallistuminen.
Vastuu	<ul style="list-style-type: none"> - Sydänyhdistyksen toimijat - Teemaverkoston järjestäminen / Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiri
Aikataulu	<ul style="list-style-type: none"> - Alkaa vuonna 2017 - Teemaverkosto lokakuu 2017
Arviointi	<ul style="list-style-type: none"> - Jäsenmäärät vuonna 2018 - Teemaverkostopalautteet

Toimintamahdollisuudet teeman kehittämissuunnitelman (taulukko 9) taustalla on, että toiminnassa tulee huomioida sydänyhdistyksen kohderyhmä ja sen tarpeet. Li-

säksi toimintamahdollisuuksia parannetaan varainhankinnan kehittämällä. Yhdistysten välinen kokemusten vaihto on tärkeänä voimavarana mietittäessä uusia toimintoja, tarpeiden tiedusteluja ja varainhankinnan kehittämistä.

Taulukko 4. Toimintamahdollisuudet-kehittämissuunnitelma.

Teema	Toimintamahdollisuudet
Tavoite	<ul style="list-style-type: none"> - Sydänyhdistys järjestää kohderyhmän tarpeiden mukaista toimintaa. - Nykyiset varainhankinnan muodot kehittyvät ja löydetään mahdollisia uusia rahoitusmuotoja.
Keinot	<ul style="list-style-type: none"> - Uusien jäsenten tarpeiden tiedustelu (kyselyt, palautteet, uusien jäsenten illat tms.) - Syrämmestä sydämeen -lehden tuki-ilmoitusten kerääminen useammalle henkilölle (esimerkiksi jokainen hallituksen jäsen kerää viisi tuki-ilmoitusta), lehden sisällön kehittäminen ja myynnin tehostaminen sekä vastuun jakaminen myynnistä useammalle henkilölle. - Erilaisiin rahoituksen keinoihin tutustuminen. - Kokemusten vaihto yhdistysten välillä.
Vastuu	- Sydänyhdistyksen toimijat ja E-P:n Sydänpiiri
Aikataulu	- Alkaa vuonna 2017
Arviointi	<ul style="list-style-type: none"> - Jäsenistön palautteet toiminnasta - Yhdistyksen tilinpäätös 2018

Yhteistyöverkostot teeman kehittämissuunnitelman (taulukko 10) tarkoituksena on sekä kehittää nykyisiä suhteita julkisiin ja järjestötoimijoihin että löytää uusia yhteistoiminnan kumppaneita. Sote- ja maku-uudistus ovat tärkeä näkökulma, kun kehittämissuunnitelman tähän osioon mietitään konkreettisia keinoja ja aikataulutusta. Uudistuksen edetessä on tärkeä päästä vuorovaikutukseen maakunta-, kunta- ja sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden kanssa. Vaikuttavimpaan tulokseen päästään yhteistoiminnassa muiden järjestöjen kanssa. Myös sydänyhteisön sisällä yhteistyön ja -toiminnan sekä vuoropuhelun lisääminen on perusteltua.

Taulukko 5. Yhteistyöverkostot-kehittämissuunnitelma.

Teema	Yhteistyöverkostot
Tavoite	<ul style="list-style-type: none"> - Yhdistys toimii jäsentensä etujen ajajana kuntatasolla. - Yhteistyömuodot julkisten toimijoiden kanssa kehittyvät. - Yhdistysten välinen yhteistyö ja -toiminta tehostuu ja uusia kumppaneita löydetään.
Keinot	<ul style="list-style-type: none"> - Keskustelun herättäminen järjestöjen roolista tulevaisuuden kunnassa ja kunnan tehtävästä terveyden edistäjänä. - Yhteydenpito sosiaali- ja terveydenhuoltoon: esimerkiksi sydänhoitajan olemassaolon, roolin ja tehtävien selvitys tai Tulppa-kuntoutuksen aktivointi. - Yhdistysten välinen vuoropuhelu sekä sydänyhteisön sisällä että muiden yhdistysten kanssa. Toimintojen mahdollinen yhdistäminen ja yhdessä tekeminen muiden yhdistysten kanssa.
Vastuu	- Sydänyhdistyksen toimijat ja E-P:n Sydänpiiri
Aikataulu	- Alkaa vuonna 2017 ja jatkuu aktiivisesti sote-maku-uudistuksen aikataulu ja toteutus huomioiden

Arviointi	<ul style="list-style-type: none"> - Yhdistys on osallistunut erilaisiin työryhmiin tai tilaisuuksiin aktiivisesti kuntatasolla. - Yhdistys on löytänyt yhteistoiminnan muotoja eri yhdistysten kanssa.
------------------	---

Näkyvyyden kehittämissuunnitelmassa (taulukko 11) pääpaino on viestinnän merkityksellä elinvoimaisuuden edellyttäjänä. Yhdistyksen tulee olla näkyvä monella tavalla ja kehitettävänä on erityisesti sähköiset kanavat. Näkyvyyden tulee olla myös suunnitelmallista, jolloin on helpompi aikatauluttaa yhteydenottoja myös mediaan. Tämän teeman kehittämissuunnitelman toteuttaminen alkaa heti vuoden 2017 keväällä, jolloin järjestetään Kilta-jäsenhallintaohjelmaan ja verkkosivuihin liittyvä koulutus.

Taulukko 6. Näkyvyys-kehittämissuunnitelma.

Teema	Näkyvyys
Tavoite	<ul style="list-style-type: none"> - Yhdistyksessä on viestintävastaava ja viestintäsuunnitelma. - Viestintävastaava hallitsee myös sähköisten viestimien käytön (esim. verkkosivu). - Yhdistys pystyy viestimään jäsenistölle myös sähköpostin välityksellä. - Yhdistyksen näkyvyys paikallisesti on lisääntynyt.
Keinot	<ul style="list-style-type: none"> - Yhdistys nimeää viestintävastaavan. - Viestintävastaavan kouluttaminen. - Jäsenistön sähköpostiosoitteiston päivittäminen (erityisesti uudet jäsenet). - Yhdistyksen henkilökohtaiset kontaktit paikalliseen mediaan. - ”Sydänyhdistys näkyy, kuuluu ja vaikuttaa” -teemaverkostopäivään osallistuminen.
Vastuu	- Sydänyhdistyksen toimijat ja E-P:n Sydämpiiri
Aikataulu	- Alkaa aktiivisesti vuonna 2017. Kilta- ja verkkosivukoulutus toukokuussa 2017, teemaverkostopäivä lokakuussa 2017.
Arviointi	<ul style="list-style-type: none"> - Viestintävastaavan ja viestintäsuunnitelman olemassaolo ja kouluttautuminen. - Sähköpostiosoitteiden lukumäärä ja hyödyntäminen. - Mediaosumat vuonna 2018.

Toiminnan kehittäminen -teeman kehittämissuunnitelman (taulukko 12) pääpainona on sekä nykyisten toiminnan kehittämiseen tähtäävien työkalujen käyttö että uusien käyttöön otto. Tärkeänä asiana on toiminnan arvioinnin hyödyntäminen tulevan toiminnan suunnittelussa. Kehittämissuunnitelman tätä osiota voi lähteä hyödyntämään mahdollisuuksien mukaan heti. Sydämpiiri kehittää itsearviointilomakkeen syksyllä 2017.

Taulukko 7. Toiminnan kehittäminen -kehittämissuunnitelma.

Teema	Toiminnan kehittäminen
Tavoite	<ul style="list-style-type: none"> - Yhdistyksellä on käytössä vuosikello helpottamassa toiminnan suunnittelua. - Toiminnan kriittinen arviointi ja kehittäminen näkyy yhdistyksen arkisessa toiminnassa. - Yhdistys arvioi toimintaansa syksyisin tarkoitusta varten kehitettävällä toiminnan itsearviointi-lomakkeella. - Yhdistyksen seuraavan vuoden toimintasuunnitelmassa huomioidaan sekä toiminnasta kerätyt palautteet että itsearvioinnin tulokset.
Keinot	<ul style="list-style-type: none"> - Yhdistys hyödyntää Sydänpöörin tuottamaa vuosikellopohjaa ja lisää siihen oman toimintansa tarpeen mukaan. - Yhdistys kerää toimintaan osallistuneilta ihmisiltä palautetta ja mittaa toimintaan osallistuneiden määrää sekä näiden perusteella toiminnasta ja tulevista suuntaviivoista keskustellaan aktiivisesti hallituksessa. - Yhdistystoiminnan itsearviointi-lomakkeen käyttäminen syksyisin. - Toimintasuunnitelmatyö palautteiden ja itsearvioinnin tulosten pohjalta.
Vastuu	- Sydänyhdistyksen toimijat ja E-P:n Sydänpöör
Aikataulu	- 2017
Arviointi	- Yhdistys on hyödyntänyt annettuja työkaluja.

10 POHDINTA

Huomasin, että kehittämistyön onnistumiseksi sitoutuminen ja työlle antautuminen oli tärkeää sekä työn tekijältä että siihen osallistujilta. Kehittämistyön prosessi oli pitkä ja vaati sydänyhdistysten toimijoiden ja minun aikaresursseja ja aktiivisuutta paneutua pohtimaan toimintaa ja sen kehittämistä elinvoimaisuuden lisäämiseksi. Kehittämistyö oli hieno mahdollisuus yhdistää saumattomasti sekä opiskelu että työ, koska ne palvelivat niin hyvin toisiaan. Työn tekijänä minun oli mahdollista kehittää arkista työtäni ja omaa osaamistani. Sydänyhdistysten oli työn avulla mahdollista saada alulle toiminnan kehittämisen prosesseja. Seuraavissa luvuissa pohdin kehittämistyön toteutusta ja loppupäätelmiä. Lisäksi tarkastelen työn eettisyyttä ja luotavuutta.

10.1 Kehittämistyön toteutus ja loppupäätelmät

Tässä kehittämistyössä sydänyhdistysten toiminnasta pyrittiin löytämään sitä tukevia voimavaroja, haasteita sekä kehittämiskohteita. Työ oli ajankohtainen, koska olin juuri aloittanut työskentelyn Sydänpiirillä ja halusin tutustua yhdistyksiin ja toimijoihin. Koin tärkeäksi tavata ja kuulla heidän ajatuksiaan sydänyhdistystoiminnasta sekä saada keskustelua aikaan toiminnan kehittämisestä.

Kehittämistyö oli ajankohtainen myös meneillään olevien sote- ja maakuntauudistusten vuoksi. Järjestöjen on tärkeää arvioida ja kehittää toimintaansa ja sitä myöten löytää uudet, omannäköisensä tavat edistää terveyttä ja hyvinvointia uusissa kunnissa. Virtainlahdenkin (2011, 40) mukaan osaamista ja tietämystä on kehitettävä jatkuvasti, jotta muuttuviin toimintaympäristön haasteisiin voidaan vastata.

Myös kansalaiset ja järjestöjen jäsenet kaipaavat yhdistyksiltä kehittymistä. Kansalaisbarometrin mukaan suomalaisista 40% on sitä mieltä, että sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimintaa tulisi uudistaa tai muuttaa toimintatapoja. Vastaajien mukaan järjestöiltä halutaan tietoa eri asioista, tiedottamista ja parempaa näkyvyyttä. Tietoa halutaan useimmiten siitä, mistä palveluita saa tai mitä etuuksia on oikeus saada.

Myös järjestöjen omasta toiminnasta kaivataan tietoa. Tiedon halutaan olevan selkeää ja konkreettista ja moni kaipaa internetin hyödyntämisen sekä verkkosivujen kehittämistä. (Siltaloppi ym. 2011, 169–170.)

Kehittämistyön myötä yhdistysten aktiivit joutuivat miettimään ja arvioimaan sydänyhdistyksen toimintaa syvällisesti. Samanlaista arviointia ei ollut yhdistyksissä tehty aikaisemmin. Se oli osallistujille uusi ja jopa jännittäväkin kokemus. Hätösen (2011, 32–33) mukaan itsearviointi vaatii kriittistä ajattelua, odotusten tunnistamista ja määriteltyjen kriteerien toteutumisen arvioinnin kykyä omassa toiminnassa. Arviointi voi olla monelle alussa hämmentävä kokemus ja monet saattavat epäillä itsearvioinnin oikeaan osuvuutta. Itsearviointivaihe on hyvä oppimistilanne, sen kautta osallistuja alkaa tietoisesti tarkastella esimerkiksi omaa työtään, organisaatiotaan ja niissä tarvittavaa osaamistaan. Yhteinen arviointi täydentää jokaisen henkilökoh- taista arviointia. Jokainen katsoo asioita eri näkökulmista ja eri näkökulmat täyden- tävät käsitystä tilanteesta. Olennaista itsearvioinnin onnistumiseksi on, että arvioin- tiprosessia on käsitelty yhteisissä tilaisuuksissa ja ohjeet arvioinnin tekemiseen on mahdollisimman selkeät. (Hätönen 2011, 32–33.)

Kehittämistyön tulosten mukaan ihmisten mahdollisuuteen osallistua liittyy sydänyhdistystoiminnan elinvoimaisuuden kirkkaimmat tähdet. Aktiiviset toimijat ja jäsenet ovat toiminnan suurimmat voimavarat. Haasteena on kuitenkin riittävyys ja sitoutu- minen. Samat huolenaiheet nousevat esiin myös Järjestöbarometristä, jossa paikal- lisyhdistysten yleisin huolenaihe on ihmisten saaminen yhdistysten luottamustehtä- viin (Peltosalmi ym. 2016, 33). Kuitenkin kansalaisbarometrin mukaan järjestöjen suurimpana pulmana näyttää olevan vaikeus päästä järjestöjen toimintaan mukaan. Osittain tästä kertoo potentiaalisten ja hyödyntämättömien toiminnasta kiinnostuneii- den osallistujien määrä. Lisäksi tutkimuksessa tulee esiin, että vain pieni osa vas- taajista kokee toimintaan mukaan tulon helppona. (Siltaniemi ym. 2011, 170.) Tämä mainitaan myös tämän kehittämistyön avoimissa vastauksissa. Yhdistysten tulisikin huomioida toimintansa avoimuus ja huomioida jäsenistön sekä mahdollisten uusien jäsenten tuomat tarpeet toiminnalle.

Kehittämissuunnitelmaan kokosin sekä itsearvioinneista että arviointikeskusteluista esiin nousseita asioita, joihin pureutumalla on mahdollisuus kehittää toiminnan elinvoimaisuutta. Yhdistysten on mahdollista muokata ja toteuttaa suunnitelmaa omista tarpeista käsin. Tärkeää on, että yhdistysten omaleimaisuus ja toimijoista lähtöisin olevat toiminnot säilyvät. Jurvansuukin (2002, 175) toteaa, että kansalaistoiminnan kentän rikkaus on sen monipuolisuus. Hänen mukaan toimijoiden oma tyytyväisyys yhdistyksen toimintaan, toiminnan mielekkyys ja toiminnassa mukana olijoiden jakaminen ovat menestymisen tärkeimpiä kriteereitä.

Kehittämistyö mahdollistaa sydänyhdistystoiminnan jatkuvan kehittämisen. Yhdistys voi esimerkiksi ottaa aina yhden osa-alueen toteutukseen kerrallaan ja kirjata sen myös toimintasuunnitelmaan. Arviointikeskustelut on mahdollista käydä yhdistyksissä heidän oman aikataulusuunnitelmansa mukaisesti esimerkiksi joka vuosi ennen seuraavan toimintasuunnitelman laatimista. Keskustelu voidaan käydä hallituksessa puheenjohtajavetoisesti. Arviointikeskustelujen ajankohdat on hyvä kirjata ylös yhdistyksen vuosikelloon, jotta ne tulevat toteutetuksi varmemmin.

Yhdistysten on mahdollista myös hyödyntää työssä tuotettuja materiaaleja tietyin osin. Esimerkiksi jos kehittämissuunnitelman toteuttaminen yhdistyksessä tuntuu liian työläältä tai muuten sen ei koeta palvelevan yhdistyksen tarpeita, voi yhdistys hyödyntää yhdistyskohtaisia SWOT-nelikenttiä keskustelun pohjana hallituksen kokouksissa, suunnitellessaan tulevan vuoden toimintaa tai keskittyessään miettimään yhdistyksen tulevaisuutta ja kehittämisen kohteita. SWOT-analyysin tuloksia voidaankin hyödyntää esim. käyttämällä niitä pohjana ryhmätöille, joissa laaditaan konkreettisia toimenpiteitä esim. uhkien välttämiseksi (SWOT-analyysi [viitattu 3.10.2016]).

10.2 Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua

Hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla suoritettu tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset ovat uskottavia. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaan hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat muun muassa rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyön eri vaiheissa sekä eettisesti kestävät tiedonkeruun-, tutkimus- ja arviointimenetelmät. Muiden tutkijoiden

työn arvostaminen ja asianmukainen viittaaminen todetaan olevan myös hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvia asioita. Tarpeellisten tutkimuslupien hankkiminen ja tutkimusryhmän jäsenten oikeuksien, vastuiden ja velvollisuuksien sopiminen yhteisymmärryksessä kuuluvat hyvään tieteelliseen käytäntöön. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Kehittämistyö kietoutuu hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin. Kehittämistyössä on tärkeää huomioida, että tavoitteiden tulee olla korkean moraalin mukaisia, työ tulee tehdä rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti ja seurausten on oltava käytäntöä hyödyttäviä. Kehittämistyössä on kyse inhimillisestä toiminnasta, jolloin toiminnassa mukana olleiden vajavaisuudet ja rajoitukset ovat myös kehittämistyön vajavaisuuksia ja rajoituksia. (Ojasalo ym. 2009, 48; Vilkkä 2015, 41.)

Tutkimusaiheen valinta on tutkijan tekemä eettinen ratkaisu. On tärkeää pohtia, mikä on aiheen merkitys yhteiskunnallisesti ja erityisesti sen vaikutus osallistujiin. Tutkimusetiikan periaatteena ja tutkimuksen oikeutuksen lähtökohtana on sen hyödyllisyys. (Kankkunen ym. 2010, 176–177.) Tässä kehittämistyössä aihe nousi ajankohtaisuudesta ja tutkijan omasta mielenkiinnosta aihetta kohtaan. Sydänyhdistysten toiminnan kehittämiseen liittyvä aihe on perusteltua sekä sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen sekä maakuntauudistuksen meneillään olon vuoksi. On tärkeää tukea järjestöjä ottamaan osaa uudistukseen ja olemaan aktiivinen toimija sen jälkeen. Lisäksi perusteluna oli tutkijan uusi työ organisaatiossa. Kehittämistyön avulla oli mahdollisuus tutustua yhdistysten toimintaan ja toimijoihin ja saada näin kattava kuva siitä, mitkä ovat yhdistysten voimavarat, haasteet ja kehittämiskohteet.

Kehittämistyöstä annettava informaatio on erittäin tärkeää ja saattaa ratkaista esimerkiksi sen, miten osallistujat sitoutuvat kehittämistyöhön (Kuula 2011, 101). Kyseisessä kehittämistyössä työn tavoitteet ja toteutus käytiin läpi Etelä-Pohjanmaan Sydänpiirin yhdistysaktiivien kanssa sekä järjestökoulutuspäivässä helmikuussa 2016 että ennen arviointikeskusteluja yhteisymmärryksessä.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009, 4) on laatinut ihmistieteisiin luettavien tutkimusalojen eettiset periaatteet. Sen osa-alueet ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tieto-

suoja. Tässä kehittämistyössä sydänyhdistyksiltä kysyttiin sähköpostitse halukkuutta osallistua kehittämistyöhön. Halukkuus ilmoitettiin sopimalla sähköpostitse arviointitilaisuuden ajankohta. Pääasiallisesti hallitusten jäsenille oli kerrottu etukäteen arviointitilaisuuksien tarkoituksesta. Muutama osallistuja oli kuitenkin tietämättömän kehittämistyöstä etukäteen. Arviointitilaisuuksissa kuitenkin osallistujille kerrottiin tarkasti kehittämistyön aihe ja tarkoitus sekä osallistumiseen käytettävä aika. Osallistujat saivat itse määrittää osallistuvatko he arviointitilaisuuksien tiedonkeruuseen ja heillä oli myös oikeus vetäytyä työstä kesken prosessin. Heillä oli myös oikeus kieltää kerätyn tiedon käyttö kehittämistyössä. Kehittämistyölle ei tarvinnut haakea lupaa organisaatiosta, koska se oli osa normaalia kehittämistoimintaa Etelä-Pohjanmaan Sydänpiirin jäsenyhdistyksissä. (Vrt. Kuula 2011, 61–62.)

Tutkimusten aiheuttamat mahdolliset haitat voivat koskea aineiston keruuvaihetta, aineiston säilyttämistä ja tutkimusjulkaisuista aiheutuneita seurauksia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 7). Kehittämistyöhön osallistujiin suhtauduttiin sekä tiedonkeruun että raportointivaiheessa kohteliaasti sekä heidän ihmisarvoaan kunnioittaen. Vapaaehtoisuus päättää osallistumisestaan oli voimassa koko prosessin ajan (vrt. Kuula 2011, 87). Osallistujat tuottivat itse työhön aineistoa, mutta aineisto ei identifioitu kehenkään henkilöön eikä se ole myöskään sen kaltaista, että aineisto tulisi suojata tai salata. Kehittämistyö suoritettiin suunnitellusti ja huolellisesti ja tulokset julkaistiin asianmukaisesti argumentoiden sekä tasapuolisesti eri näkökulmia valaisten. Kehittämistyönraportti ei myöskään aiheuta osallistujille vahinkoa tai haittaa, koska raportti laadittiin yksityisyyttä kunnioittaen. (Vrt. Kuula 2011, 63.)

Yksityisyyden periaate koskee tutkimusaineiston suojaamista ja luottamuksellisuutta, säilyttämistä tai hävittämistä sekä tutkimusjulkaisuja (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 8). Tässä kehittämistehtävässä tutkimusaineisto ei ollut identifioidavissa kehenkään henkilöön. Tutkimusjulkaisussa eli kehittämistyön raportissa ei mainita työhön osallistuneita henkilöitä eikä näin ollen yksittäisten henkilöiden tunnistaminen ole mahdollista. Raportti kirjoitettiin kehittämistyöhön osallistuneita ihmisiä ja sydänyhdistyksiä kunnioittavasti. (Vrt. Kuula 2011, 64.)

Kehittämistyön tutkimusten, tulosten ja johtopäätösten tulisi olla oikeita, uskottavia ja luotettavia. Luotettavuus mittaa kehittämistyön hyvyttä ja laatua. Luotettavuus

koostuu reliabiliteetista ja validiteetista. Reliabiliteetin eli toistettavuuden avulla arvioidaan tulosten pysyvyyttä ja alttiutta satunnaisvaihteluille. Validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän ja -kohteen yhteensopivuutta eli oikeiden asioiden tutkimista. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 147; Kananen 2012, 161.) Tässä kehittämistehtävässä käytettiin sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen menetelmiä ja tulokset ovat sekä vastaavien että tutkijan tulkintaan perustuvia. Lisäksi työssä pyrittiin muutoksiin, joten saman tuloksen saavuttaminen uusintatutkimuksilla ei ole toivottavasti edes mahdollista. Tämän vuoksi perinteisen validiteetin ja reliabiliteetin käyttökelpoisuus arvioitaessa tätä kehittämistyötä ei ole kovinkaan hyvä. (Vrt. Heikkinen ym. 2010, 148.) Käyttämäni aineiston keruun menetelmät tukivat toisiaan ja määrällisellä menetelmällä kerätty aineisto oli yhteneväinen ja sai lisäarvoa laadullisella menetelmällä kerätyistä aineistosta. Tämä lisää tulosten luotettavuutta.

Luotettavuustarkastelussa on kyse kehittämistyön eri vaiheissa tehtyjen valintojen ja niiden toteutusten hyvyyden arvioinnista. Tutkimusprosessin aikana luotettavuuteen liittyy muun muassa tutkimuskysymysten valinta, kohderyhmän valinta, aineiston keräämisen tapa, analyysimenetelmän valinta ja tutkimusprosessin huolellinen ja rehellinen toteuttaminen. Perusedellytys tälle arvioinnille on riittävän tarkka dokumentaatio. Tämä tarkoittaa, että kaikki valinnat on kirjattu ylös ja valinnoille on esitetty perustelut. (Kananen 2012, 166; Vilkkä 2007, 152–153.) Olen pyrkinyt riittävällä tarkkuudella perustelemaan tehdyt valinnat prosessin edetessä. Tämä kehittämistyön raportti on yksityiskohtainen ja rehellinen kirjallinen tuotos tehdyistä valinnoista sekä tuloksista.

LÄHTEET

- Aalto-Kallio, M., Saikkonen, P. & Koskinen-Ollonqvist P. 2009. Arvioinnin kartalla. Matka teoriasta käytäntöön. Terveiden edistämisen keskuksen julkaisuja 7/2009.
- Davies, M. B. 2007. Doing successful Research Project. Using qualitative or quantitative Methods. Palgrave Macmillan.
- Dufva, V. 2003. Sosiaali- ja terveysjärjestöperheet kuvassa. Teoksessa Niemelä J. & Dufva, V. Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituennalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 17.
- Frantti-Malinen, U. 2017. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen koordinaattori. Seinäjoen kaupunki. Keskustelu 17.3.2017.
- Gretschel, A. 2002. Kunta nuorten osallisuusympäristönä. Nuorten ryhmän ja kunnan vuorovaikutussuhteen tarkastelu kolmen liikuntarakentamisprojektin laadunarvioinnin keinoin. [Verkkosivu]. Jyväskylän yliopisto. Studies in sport, physical education and health 85. [Viitattu 15.3.2017]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13503/9513912868.pdf?sequence=1>
- Harju, A. 2005a. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund, M & Yeung, A. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 67–68, 73.
- Harju, A. 2005b. Yhteisellä Asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Harju, A. 2007. Aarre loistamaan. Teoksessa Harju, A. (toim.). Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry, 14, 16 –19.
- Harju, A. 2010. Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Sivistysliitto kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Heikkala, J. 2007. Osaaminen on kivaa. Teoksessa Harju, A. (toim.). Kansalaistoimintaan kätkeyty aarre. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry, 87–88.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uud. p. Helsinki: Edita.
- Heikkinen, H.L.T. & Syrjälä, L. 2010. Toimintatutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Heikkinen, H.L.T, Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). 2010. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korj. p. Helsinki: Kansanvalistusseura, 147–148.

- Hesse-Biber, S. N. & Leavy, P. 2011. The Practice of Qualitative Research. SAGE.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hyypä, M. 2002. Elinvoimaa yhteisöstä. Sosiaalinen pääoma ja terveys. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hyypä, M. 2011. Elinvoimaa yhteisöstä. [Verkkoartikkeli]. Tieteessä tapahtuu 8/2011, 15-18. [Viitattu 11.3.2017]. Saatavana: <http://journal.fi/tt/article/view/4639/4351>
- Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-instituutti Oy.
- Jaakkola, E. 2015. Yhteisöllisyys syrjäisellä maaseudulla asuvien ikääntyvien arjessa. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Akta Universitatatis Lapponiensis 307. Akateeminen väitöskirja.
- Johanson, J-E & Uusikylä, P. 1998. Sosiaalinen pääoma verkostoissa. [Verkkoartikkeli]. Sosiologia 1/98, 17-27. [Viitattu 9.3.2017]. Saatavana: Kansalliskirjasto – Arto -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Jurvansuu, S. 2002. Paikallisyhdistysten menestystekijät. Tutkimus kansalaistoiminnan hyvistä käytännöistä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja A. Tutkimuksia 2. Kansalaistoiminta ja nuorisotyö 1/2002.
- Kajanoja, J. 2009. Sosiaalinen pääoma: yhteisöllisyyden paluuta vai henkistä väkivaltaa. [Verkkoartikkeli]. Yhteiskuntapolitiikka 74 (2009):1, 72-79. [Viitattu 11.3.2017]. Saatavana: <http://www.stakes.fi/yp/2009/1/kajanoja.pdf>
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännönopas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketalous.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYPro Oy.
- Kiilakoski, T. 2008. Lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa Gretschel, A & Kiilakoski, T. (toim.) Lasten ja nuorten kunta. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 77, 11–14.

- Knaapi, A. 13.10.2016. Kuntia kannustettava aktiiviseen järjestöyhteistyöhön. [verkkosivu]. Helsinki: Soste ry. [Viitattu 20.3.2017]. Saatavana: <http://www.soste.fi/hyvinvoivat-ihmiset/ihmislahtoiset-sosiaali-ja-terveyspalvelut/kuntia-kannustettava-aktiiviseen-jarjestoyhteistyohon.html?p7494=2>
- Kohonen, K. & Tiala, T. 2002. Johdanto. Teoksessa Kohonen, K. & Tiala, T. (toim.). Kuntalaisten ja hyvä osallisuus. Lupaavia käytäntöjä kuntalaisten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien edistämiseksi. Sisäasiainministeriö, 6.
- Kouvo, A. 2011. Järjestöt sateentekijöinä. Suomalainen järjestöaktiivisuus luottamuksen lähteenä. Teoksessa Pessi, A. B & Saari, J. Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 31. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 215, 218, 226.
- Krueger, R. & Casey, M. 2009. Focus groups. A Practical Guide for Applied Research. SAGE.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. [Verkkokirja]. 2. uud. p. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 22.3.2017]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WSOY, 28–30.
- Liambuttong, P. 2011. Focus group methodology. Principles and practise. SAGE.
- Lindroos, J-E & Lohivesi, K. 2004. Onnistu strategiassa. Helsinki: WSOY.
- Lundbom, P. 2009. Kansalaistoimintaa yhdessä, yhteiseksi hyväksi. Teoksessa Herranen, J. (toim.) 2009. Kohti kumppanuuksia. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan askeleita Humanistisessa ammattikorkeakoulussa. Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 13, 2009. 68.
- Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia -sarja 4. Helsinki: Methelp.
- Mikkola, M. 1996. Yhdyskuntatyö hyvinvointivaltion ja kansalaisyhteiskunnan välittäjänä. Teoksessa Matthies, A-L, Kotakari, U. & Nylund, M. (toim.) Välittävät verkostot. Vastapaino, 59.
- Mykrä, P. Järjestöt osallisuuden edistäjinä. 21.5.2014. [ppt-esitys]. Raha-automaattiyhdistys. [Viitattu 15.3.2017]. Saatavana: http://www.jelli.fi/lataukset/2014/05/OSALLISUUS-PM_2105_Joensuu.pdf

- Mäenpää-Moilanen, E. 19.9.2016. Työterveysyksikön oman toiminnan suunnittelun lähtökohdat. [Ppt-esitys]. [Viitattu 7.3.2017]. Saatavana: www.ttl.fi. Vaatii käyttöoikeuden.
- Mäntyranta, T. & Kaila, M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. [Verkkolehtiartikkeli]. Duodecim: 2008; 124. [Viitattu 22.1.2017]. Saatavana <http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97349.pdf>
- Määrällinen analyysi, 10.4.2015. [Verkkosivu]. Jyväskylän yliopisto, Koppa. [Viitattu 17.2.2017]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudella osaamisella liiketoimintaan. Helsinki: SWOYpro Oy.
- Paasivaara, L & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kotimaa.
- Paikallisyhdistyksen toiminnot arvioinnin alle. Ei päivystä. [Verkkosivu]. Soste ry. [Viitattu 3.10.2016]. Saatavana: <http://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/arviointi-jarjestoissa/arviointityokaluja-3.html>
- Patentti- ja rekisterihallitus 3.3.2017. [Verkkosivu]. Lukumäärät yhdistysrekisterissä sekä uskonnollisten yhdyskuntien rekisterissä. [Viitattu 31.3.2017]. Saatavana: <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumaaratyhdistysrekisterissa-ja-uskonnollisten-yhdyskuntien-rekisterissa.html>
- Peltosalmi, J., Eronen, A., Litmanen, T., Londén, P. & Ruuskanen, P. 2016. Järjestöbarometri 2016. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- Pohjola, A. 1999. Kansalaisten toiminta-areenat. Teoksessa Hokkanen, L., Kinnunen, P. & Siisiäinen, M. Haastava kolmas sektori. Pohdintoja tutkimuksen ja toiminnan moninaisuudesta. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, 63–64.
- Pullinen, M. 2007. Uusi huomion suunta. Teoksessa Harju, A. (toim.). Kansalais-toimintaan kätkeyty aarre. Sivustysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry, 39.
- Puusa, A & Reijonen, H. 2011a. Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Teoksessa Puusa, A. & Reijonen, H. (toim.). Aineeton pääoma organisaation voimavarana. UNipress. 10–11, 13.
- Puusa, A & Reijonen, H. 2011b. Yksilöllinen ja yhteisöllinen inhimillinen pääoma organisaatioissa. Teoksessa Puusa, A. & Reijonen, H. (toim.). Aineeton pääoma organisaation voimavarana. UNipress, 19.

- Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Arator oy.
- Rantala, J. 2007. Outoja oppimisympäristöjä. Teoksessa Harju, A. (toim.). Kansalaisuustoimintaan kätkeyty aarre. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry, 79–82, 84.
- Rouvinen-Wilenius, P. & Koskinen-Ollonqvist, P. (toim.) 2011. Tasa-arvo ja osallisuus väylä terveyteen. Järjestöt suunnan näyttäjinä. [Verkkokirja]. Terveyden edistämisen keskus ry. Julkaisu 9/2011. [Viitattu 15.3.2017]. Saatavana: http://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/tasa-arvo_ja_osallisuus_2012.pdf
- Ruuhonen, M. 2003. Järjestöt vapaaehtoistoiminnan areenoina ja mahdollistajina. Teoksessa Niemelä J. & Dufva, V. Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituhannella. Jyväskylä: PS-kustannus, 42, 51–54.
- Ruusuvuori, J & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 2.3.2017]. Saatavana Ellis-e-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden, 41.
- Seppänen, R. 2005, Osaaminen, johtaminen ja sosiaalinen pääoma. Teoksessa Poikela, E. Oppiminen ja sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampere University press, 184.
- Seppänen-Järvelä, R. 2009. Suunnittelurationalismista hyviin käytäntöihin: Kehittämisen menetelmien ja ajattelutapojen muodonmuutos. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. Kehittämistyön risteysksiä. Jyväskylä: Stakes, 17–23, 26–29, 31.
- Siisiäinen, M. 1996. Yhteiskunnalliset liikkeet, yhdistykset ja hyvinvointivaltio. Teoksessa Matthies, A-L, Kotakari, U. & Nylund, M. (toim.) Välittävät verkostot. Vastapaino, 33.
- Sillanpää, J. 2017. Kehittämissuunnittelija. EPSHP, Aksila. Keskustelu 17.3.2017.
- Siltaniemi, A., Hakkarainen, T., Londén, P., Luhtanen, M., Perälähti, A. & Särkelä, R. 2011. Kansalaisbarometri 2011. Hyvinvointi, palvelut ja osallisuus kansalaismielipiteitä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Ei päiväystä. Mikä on sote-uudistus?. [Verkkosivu]. [Viitattu 16.3.2017]. Saatavana: <http://alueuudistus.fi/mika-on-sote-uudistus>
- Soste Suomen sosiaali ja terveys ry 29.6.2016. Painopiste siirrettävä terveyden edistämiseen ja ennaltaehkäisyyn. [verkkosivu]. [Viitattu 7.3.2017]. Saatavana

<http://www.soste.fi/ajankohtaista/soste-painopiste-siirrettava-terveyden-edistamiseen-ja-ennaltaehkaisuyn.html>

Suomen Sydänliitto ry. 2017. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.1.2017]. Saatavana <http://sydanliitto.fi/sydanliitto>

SWOT-analyysi. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Opintokeskus Sivis. [Viitattu 3.10.2016]. Saatavana: <https://www.ok-sivis.fi/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia/arvioinnin-tiedonkeruun-menetelmia/swot-analyysi.html>

Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen: luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Talentum.

Särkelä, R. 2011. Sosiaali- ja terveysjärjestöt kilpailukyky-yhteiskunnassa. Teoksessa Pessi, A. B & Saari, J. (toim.) 2011. Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 279, 282.

Säännöt 2016. Yhdistyksen säännöt. Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiri ry. Patentti- ja rekisterihallitus.

Terveyden ja Hyvinvoinnin Laitos 19.3.2013. Sosiaalinen pääoma. [Verkkosivu]. [Viitattu 11.3.2017]. Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveys-erot/eriarvoisuus/hyvinvointi/sosiaalinen-paaoma>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. [Verkkokirja]. Tampere: Tampereen yliopiston paino. [Viitattu 23.10.2015]. Saatavana Ellis-e-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.

Toimintasuunnitelma 2017. Etelä-Pohjanmaan Sydänpiirin toimintasuunnitelma ja talousarvio 2017.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Turpeinen, M. 2016. Terveiden edistäminen työpaikkatasolla – yhteiskehittämisestä ratkaisu? [Ppt-esitys]. [viitattu 7.3.2017], saatavana www.ttl.fi. Vaatii käyttöoikeuden.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 22.3.2017]. Saatavana: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 22.3.2017]. Saatavana: <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>
- Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) PS-kustannus. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. uud. ja täyd. p. Jyväskylä: PS-Kustannus, 108, 126.
- Valtioneuvosto. Ei päivystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 16.3.2017]. Saatavana: <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/hyvinvointi>
- Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa Tiittula, L. & Ruusuvaara, J. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 2.3.2017]. Saatavana Ellis-e-tietokannasta. Vaa-tii käyttöoikeuden. 223, 232.
- Vataja, K. & Seppänen-Järvelä, R. 2009. Prosessiarviointi: mahdollisuus lujittaa kehittämisprojektia. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. Kehittämissuhteiden risteyksiä. Jyväskylä: Stakes, 217.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita.
- Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud.p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virtainlahti, S. 2011. Hiljainen tietämys ja aineeton pääoma organisaation voimavarana. Teoksessa Puusa, An. & Reijonen, H. (toim.). Aineeton pääoma organisaation voimavarana. UNIPress, 30, 35, 40.
- Vuorinen, T. 2014. Strategiakirja – 20 työkalua. Helsinki: Talentum.
- Yeung, A. 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta. Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan. Sosiaali- ja terveystieteiden yhteistyöyhdistys yty ry.
- Öystilä, S. 2017. Koulutusjohtaja. Eduta Oy. Henkilökohtainen sähköposti 16.2.2017.

LIITTEET

Liite 1. Sydänyhdistysten toiminnan arviointi -lomake

Liite 2. Etelä-Pohjanmaan Sydänyhdistysten SWOT-nelikenttä

LIITE 1: Sydänyhdistyksen toiminnan arviointi -lomake



SYDÄNYHDISTYKSEN TOIMINNAN ARVIOINTI

Etelä-Pohjanmaan Sydänpöytä, Heidi Karjanlahti kevät-kesä 2016

- Sydänyhdistys: _____ pvm. _____
- Seuraavassa on väittämiä, joissa arvioidaan sydänyhdistyksen toimintaa. Tehtävänäsi on pohtia, miten väittämät toteutuvat sydänyhdistyksessä. Arviointi tapahtuu asteikolla 1-4, jossa 1 = ei toteudu lainkaan ja 4 = toteutuu erinomaisesti.
- Mikäli väittämän asia ei koske sydänyhdistystä lainkaan, valitaan 0-vaihtoehto (asteikon lopussa).
- Lisäksi lopussa on muutama kysymys, joilla kartoitetaan sydänyhdistyksen toiveita sydänpöydälle sekä mahdollisuuksia sydänyhdistysten väliseen vertaisoppimiseen.

Etelä-Pohjanmaan Sydänpöytä, Heidi Karjanlahti



1. Ihmisten mahdollisuus osallistua ja toimia

- | | |
|---|-----------|
| • Yhdistyksellä on selkeä kohderyhmä | 1 2 3 4 0 |
| • Yhdistys tekee jatkuvasti jäsenhankintaa | 1 2 3 4 0 |
| • Yhdistyksen jäsenet pääsevät käyttämään osaamistaan yhdistyksen toiminnassa | 1 2 3 4 0 |
| • Yhdistyksen hallituksen jäsenten vastuunjako on selkeä | 1 2 3 4 0 |
| • Yhdistys tukee koulutuksiin osallistumista | 1 2 3 4 0 |
| • Yhdistyksellä on riittävästi vapaaehtoistoimijoita | 1 2 3 4 0 |
| • Yhdistys hankkii jatkuvasti uusia aktiivisia toimijoita | 1 2 3 4 0 |
| • Yhdistys kiittää aktiivisia toimijoita eri tavoin | 1 2 3 4 0 |

- Mitä ajatuksia arvioinnin tästä osuudesta heräsi? Kirjoita muutamalla sanalla.

Etelä-Pohjanmaan Sydänpöytä, Heidi Karjanlahti



2. Perustehtävien hallinta

- | | |
|---|-------|
| • yhdistyksellä on selkeä toiminta-ajatus | 12340 |
| • Yhdistys määrittelee toimintansa tavoitteet | 12340 |
| • Yhdistyksen toiminnasta on suunnitelma (tavoitteet, keinot, aikataulu kirjallisena) | 12340 |
| • Toimintaan on riittävästi sekä henkilö- että talousresursseja | 12340 |
| • Yhdistyksessä keskustellaan sen arvoista | 12340 |
| • Yhdistys arvioi toimintaansa (seurantatietojen keruu, osallistujapalautteet, itsearviointi) | 12340 |
| • Uusiin ideoihin tartutaan aktiivisesti | 12340 |
| • Yhdistys toimii aktiivisesti paikallisena vaikuttajana ja jäsenten edunvalvojana | 12340 |
| • Jäsenille suunnattu tiedotus on riittävää | 12340 |
| • Jäsenet voivat vaikuttaa yhdistyksen toimintaan | 12340 |
| • Hallituksen kokouskäytännöt ovat toimivia | 12340 |
| | |
| • Mitä ajatuksia arvioinnin tästä osuudesta heräsi? Kirjoita muutamalla sanalla. | |

Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiri, Heidi Karjanlahti



3. Yhteistyö ja näkyvyys

- | | |
|---|-------|
| • Yhdistyksellä on hyvä maine | 12340 |
| • Yhdistys tekee yhteistyötä muiden yhdistysten kanssa | 12340 |
| • Yhdistys tekee yhteistyötä julkisten toimijoiden kanssa (esim. terveyskeskus, kunta, srk) | 12340 |
| • Yhdistyksen viestintä toiminta-alueella on aktiivista. | 12340 |
| • Yhdistys hyödyntää Sydänpiirin tai sydänliiton tukea
(koulutukset, materiaali, tiedotus, ohjaus ja neuvonta) | 12340 |
| • Yhdistys välittää tietoa toiminnastaan Sydänpiirille tai Sydänliitolle | 12340 |
| | |
| • Mitä ajatuksia arvioinnin tästä osuudesta heräsi? Kirjoita muutamalla sanalla. | |

Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiri, Heidi Karjanlahti



4. Talous- ja toimintaresurssit

- | | |
|---|-------|
| • Yhdistys pystyy toimimaan sopivissa tiloissa (kokoukset, yhteiset tapaamiset) | 12340 |
| • Yhdistyksen taloudelliset resurssit on kohdennettu oikein | 12340 |
| • Yhdistys pysyy vuosittaisessa talousarviossa | 12340 |
| • Yhdistys kehittää omaa varainhankintaa | 12340 |

- Mitä ajatuksia arvioinnin tästä osuudesta heräsi? Kirjoita muutamalla sanalla.

Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiri, Heidi Karjanlahti



5. Tuloksellisuus ja kehittämisorientoituneisuus

- | | |
|--|-------|
| • Yhdistys huomioi toimintaympäristön muutokset ja arvioi niiden vaikutusta yhdistykseen | 12340 |
| • Yhdistys viestii jäsenille, aktiivisille toimijoille sekä muulle sydänyhteisölle toiminnan tuloksista | 12340 |
| • Yhdistys arvioi toimintaansa vuosittain
(tavoitteiden saavuttaminen, missä onnistuttiin, mitkä ovat kehittämisen kohteita?) | 12340 |
| • Arvioinnin pohjalta suunnitellaan kehittämistoimenpiteet ja -suunnitelma | 12340 |

- Mitä ajatuksia arvioinnin tästä osuudesta heräsi? Kirjoita muutamalla sanalla.

Etelä-Pohjanmaan Sydänpiiri, Heidi Karjanlahti



6. Yhteistyö sydänpiirin ja muiden sydänyhdistysten kanssa

- Minkälaista tukea sydänyhdistys mielestäsi tarvitsee sydänpiiriltä?

- Minkälaista osaamista sydänyhdistyksellä on, jota joku toinen sydänyhdistys voisi hyödyntää vertaisoppimisen kautta?

- Mihin sydänyhdistys toivoisi tukea muilta sydänyhdistyksiltä vertaisoppimisen kautta?

LIITE 2: Etelä-Pohjanmaan Sydänyhdistysten SWOT-nelikenttä

SISÄISET VAHVUUDET <ul style="list-style-type: none"> - Hallituksen kokouskäytännöt ovat toimivia (10) - Yhdistyksen hallituksen jäsenten vastuunjako on selkeä (8) - Yhdistys tukee koulutuksiin osallistumista (8) - Yhdistys tekee jatkuvasti jäsenhankintaa (7) - Yhdistyksellä on selkeä toiminta-ajatus (7) - Yhdistyksellä on selkeä kohderyhmä (5) - Yhdistyksen jäsenet pääsevät käyttämään osaamistaan yhdistyksen toiminnassa (5) 	SISÄISET HEIKKOUEDET <ul style="list-style-type: none"> - Yhdistyksellä on riittävästi vapaaehtoistoimijoita (13) - Yhdistys arvioi toimintaansa (seuranta-tietojen keruu, osallistujapalautteet, itsearviointi) (10) - Yhdistyksessä keskustellaan sen arvoista (9) - Yhdistys huomioi toimintaympäristön muutokset ja arvioi niiden vaikutusta yhdistykseen (8) - Toimintaan on riittävästi sekä henkilöettä talousresursseja (7) - Yhdistys kiittää aktiivisia toimijoita eri tavoin (6) - Toiminnanarvioinnin pohjalta suunnitellaan kehittämistoimenpiteet ja -suunnitelma (5)
ULKOISET MAHDOLLISUUDET <ul style="list-style-type: none"> - Yhdistyksellä on hyvä maine (15) - Yhdistys pystyy toimimaan sopivissa tiloissa (kokoukset, yhteiset tapaamiset) (10) - Yhdistys pysyy vuosittaisessa talousarviossa (10) - Yhdistys hyödyntää Sydänpiirin tai Sydänliiton tukea (koulutukset, materiaali, tiedotus, ohjaus ja neuvonta) (7) - Yhdistyksen taloudelliset resurssit on kohdennettu oikein (7) - Yhdistys tekee yhteistyötä muiden yhdistysten kanssa (5) 	ULKOISET UHAT <ul style="list-style-type: none"> - Yhdistys hankkii jatkuvasti uusia aktiivisia toimijoita (12) - Yhdistys tekee yhteistyötä muiden yhdistysten kanssa (5) - Yhdistys viestii jäsenille, aktiivisille toimijoille sekä muulle sydänyhteisölle toiminnan tuloksista (5)

Nelikenttään on kirjattu ne tekijät, jotka olivat mainittu aineistossa (yhdistysten Swot-taulukoissa) ainakin 5 kertaa. Väittämän jäljessä suluissa oleva numero ilmoittaa väittämän esiintymisen määrän aineistossa.